

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

Согласовано



_____ 2025г.

Председатель профсоюзной организации
ГАПОУ АО «АМК»

_____ С.В. Письменная

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности директора
ГАПОУ АО «АМК»



_____ А.С. Любов

«02» 09 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
в государственном автономном профессиональном
образовательном учреждении
Архангельской области «Архангельский медицинский колледж»

Рассмотрено и одобрено
на заседании Совета колледжа
Протокол № 1 от «30» 09 2025г

Архангельск 2025г.

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, 23 сентября 2024 №755-пп, 24 декабря 2024 №1185-пп, 06 августа 2025 N 676-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).

Педагогическим 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 оплаты труда за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов.

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 отдельно 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, 23 сентября 2024 №755-пп, 24 декабря 2024 №1185-пп, 06 августа 2025 N 676-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 первой или высшей 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.

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, процентов
Высшая квалификационная категория	24
Первая квалификационная категория	7

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 общепрофессиональным 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:

работа в классах (группах) АМК, в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей,

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.

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, иные выплаты компенсационного характера.

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.

4) выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников:

выплата за выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (руководителя учебной группы) (далее - выплата за классное руководство);

выплата за работу по проверке тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах, письменных работ по предметам, по которым в соответствии с образовательными программами государственного бюджетного или автономного учреждения осуществляется проверка письменных работ, за работу по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната (далее - выплата за проверку письменных работ);

выплата за заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, передвижным автоклубом (мобильным учебно-информационным комплексом), руководство предметно-цикловыми комиссиями (далее - выплата за заведование помещением);

методическая работа;

наставническая деятельность;

5) ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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 местностях 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.

25.1. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, устанавливаются педагогическим работникам, если условие о выполнении соответствующих дополнительных работ включено в трудовой договор работника или дополнительное соглашение к этому трудовому договору.

Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, устанавливаются в процентах к ставкам заработной платы работников и в абсолютных размерах (в рублях).

Размер выплат за классное руководство составляет 0,5 процента ставки заработной платы работника за одного обучающегося и дополнительно 5000 рублей (в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более) или 10 000 рублей (в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек) за один класс (учебную группу).

Размер выплат за проверку письменных работ составляет 0,1 процента ставки заработной платы за одного обучающегося.

Размер выплат за заведование помещением составляет 5 процентов ставки заработной платы работника. Размер выплат за заведование помещением 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.

Размер выплаты за методическую работу составляет 11 процентов ставки заработной платы работника.

Размер выплаты за наставническую деятельность составляет 13 процентов ставки заработной платы работника.

Выплаты за методическую работу и наставническую деятельность устанавливаются при условии установления педагогическим работникам квалификационных категорий соответственно "педагог-методист" и "педагог-наставник".

Если у работника возникают основания для установления нескольких выплат компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с

образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, эти выплаты устанавливаются независимо друг от друга, а при начислении - суммируются.

Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательной деятельностью, но не предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям педагогических работников, начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

25.2. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года N 573.

26. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым-девятым подпункта 3 и подпунктами 4 и 5 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;
- 12) ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по

воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

29. Премияльные 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).

Премияльные 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.

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

Премияльные выплаты по итогам работы определяются приказом руководителя АМК в размере от 70 до 170 процентов.

Премияльные 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 эконопии 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 в сфере образования и иных организациях в соответствии с настоящим Положением.

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 премиальная 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 премиальная 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 премиальная 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.

39.1. Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности советников директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в государственных бюджетных и автономных учреждениях, являющихся общеобразовательными организациями или профессиональными образовательными организациями.

Ежемесячное денежное вознаграждение является надбавкой.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается по основному месту работы, а также по совместительству при условии, что основным местом работы соответствующего работника не является работа по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается в абсолютных размерах (в рублях).

Минимальный размер ежемесячного денежного вознаграждения составляет 5000 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

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 и 12 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 работы (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 припущен 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, премияльная 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) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за выслугу лет;

4) премияльная 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 трудового договора 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 соответствующей 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 зарплатной платы), рублей
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3 квалификационный уровень: методист	15 629
6 квалификационный уровень: преподаватель; руководитель физического воспитания; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, старший методист	15 683
7 квалификационный уровень: педагог-психолог	15 737
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень: заведующий отделением, заведующий АХО, заведующий учебно-воспитательным отделом, заведующий общежитием, заведующий первичным симуляционным аккредитационно-образовательным центром, заведующий организационным отделом, заведующий планово-экономическим отделом, руководитель центра карьеры и организации практической подготовки, заведующая отделом организации последипломного обучения	19567
3 квалификационный уровень: Заведующий филиалом г. Северодвинск	20 789
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: дежурный по общежитию; секретарь; делопроизводитель; комендант; паспортист	10 643
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: лаборант, администратор	11 010

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
4 квалификационный уровень: Специалист технической поддержки	12 244
5 квалификационный уровень: Бухгалтер; специалист по закупкам, юрисконсульт	14 840
6 квалификационный уровень: Специалист по охране труда, системный администратор, документовед, специалист по кадрам, специалист по профориентации и содействию трудоустройству.	14 970
7 квалификационный уровень: Ведущий бухгалтер; Ведущий системный администратор, Ведущий специалист центра карьеры и организации практической подготовки	19 567
8 квалификационный уровень: Заместитель главного бухгалтера	20 182
4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих	
4.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: Дежурный; дворник, кастелянша, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3 разряда, гардеробщик	10 405
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, специалист по изучению, популяризации, учету и обеспечению сохранности музейных предметов	13 456
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 по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях	11 617

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, физической культуры и спорта 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, физической культуры и спорта;

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, физической культуры и спорта.

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.

**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 Мипистерства 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 зпак "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-техпического 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	Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Факты, подтверждающие выполнение
1.	Дистанционное участие в профессиональных конкурсах федерального, окружного уровня – 2 балла (наличие призового места – 5 баллов); регионального, муниципального уровня – 1 балла (наличие призового места – 3 баллов)	Название конкурса, уровень, результаты участия
2.	Очное участие в профессиональных конкурсах федерального, окружного уровня – 25 балла (наличие призового места – 75 баллов); регионального, муниципального уровня – 10 балла (наличие призового места – 30 баллов); уровня учреждения – 5 балл (наличие призового места – 15 баллов)	Название конкурса, уровень, результаты участия
3.	Рецензирование методических материалов: - на внутренний гриф При наличии письменных рецензий на учебно-методические материалы преподавателей, в зависимости от их количества: 1 – 4 рецензии – 1 балл 5 и более рецензий – 3 балла - на региональный гриф (РУМО) При наличии письменных рецензий на учебно-методические материалы преподавателей, в зависимости от их количества: каждая рецензия – 2 балл, но не более 12 баллов - на федеральный гриф (ФУМО) каждая рецензия – 4 балла, но не более 12 баллов	Автор, название метод. материалов
4.	Проведение открытых лекций, занятий, мастер-классов, внеаудиторных мероприятий на федеральном, окружном уровне – 5 баллов; на региональном, 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.	Название мероприятия, уровень, дата проведения
5.	Издание учебно-методических материалов (в т.ч. ЦОК) с внешним грифом (федеральных органов,	Наименование грифа, название метод. материала,

	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: 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	кол-во п.л.
6.	Издание учебно-методических материалов (в т.ч. ЦОК) 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: 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	Название метод. материала, кол-во п.л.
7.	Создание ЦОК (компьютерных обучающих программ, мультимедийных учебников, учебных видеофильмов), в т.ч. для отдела организации последипломного обучения каждый ЦОК – 15 баллов, но не более 45 баллов	Название ЦОК
8.	Разработка рабочих программ в зависимости от объема программы в аудиторных часах: 10 – 38 часов – 5 баллов 40 – 78 часов – 10 баллов 80 – 118 часов – 15 баллов 120 часов и более – 20 баллов	Наименование рабочей программы, количество часов
9.	Создание комплектов оценочных средств для оценки уровня освоения дополнительных профессиональных образовательных программ в зависимости от количества комплектов оценочных средств (КОС) (1 КОС – не менее 100 тестовых заданий или не менее 30 задач): - 1–5 КОС – 50 баллов - 6–10 КОС – 100 баллов - 11 и более КОС – 150 баллов	
10.	Обновление комплектов оценочных средств для оценки уровня освоения дополнительных профессиональных образовательных программ в зависимости от количества комплектов оценочных средств (КОС) (1 КОС – не менее 100 тестовых заданий или не менее 30	

	задач): - 1–5 КОС – 10 баллов - 6–10 КОС – 20 баллов - 11 и более КОС – 30 баллов	
11.	Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей - федерального, окружного уровня – 15 баллов; - регионального, муниципального уровня – 10 баллов; - уровня учреждения – 5 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.	Название мероприятия, сборника, уровень, дата, название доклада, журнала, публикации
12.	Участие в работе профессионального экспертного сообщества вне колледжа Факт участия - 5 баллов	Название экспертного сообщества, дата
13.	Участие в работе экспертных групп при аттестации преподавателей в зависимости от количества проведённых процедур аттестации: 1 – 2 аттестации – 5 баллов 3 и более аттестаций – 10 баллов	ФИО аттестуемых преподавателей, период аттестации
14.	Участие в общественной деятельности колледжа: - Совет колледжа – 1 балл за каждое заседание, но не более 3 баллов; - целевые рабочие группы – 3 балла за заседание, но не более 18 баллов; - участие в хоре колледжа – 1 балл за каждую репетицию, но не более 15 баллов	Дата
15.	Участие в профориентационных мероприятиях в школе, в профориентационных выставках, акциях 2 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов	№ школы, название мероприятия, выставки, акции
16.	Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО	Название мероприятия, объём участия

	«АМК» При участии в отчетный период начисляется 5 баллов. При наличии участия более чем в одном мероприятии, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.	
17.	Проведение индивидуальных консультаций в зависимости от количества часов при фиксации в журнале учета дополнительных часов/электронном журнале: 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	Даты, ФИО студентов, кол-во часов
18.	Успеваемость обучающихся $N = (A/B) * 100\%$, где А – число студентов в учебной группе, имеющих положительную оценку по преподаваемой дисциплине (разделу), В – общая численность студентов в учебной группе, обучающихся у данного преподавателя. Определяется отдельно по каждой учебной группе. 98 – 100% – 10 баллов; ниже 98% (даже в одной учебной группе) – 0 баллов.	ФИО неуспевающих студентов, группа (при наличии)
19.	Качество знаний обучающихся $N = (A/B) * 100\%$, 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. КП 71 – 100% – 10 баллов; КП 50 – 70% – 5 баллов; КП 49% и ниже – 0 баллов. При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель качества знаний.	Качественный показатель
20.	Руководство студенческим научным кружком Если преподаватель является руководителем студенческого научного кружка, 5 баллов.	Название кружка, даты заседаний
21.	Руководство подготовкой выступлений студентов на	Название мероприятия,

	конференциях, Днях науки, работой на лучшую научную студенческую работу, оригинальное пособие, оборудование, к участию студентов в олимпиадах, конкурсах - федерального, окружного уровня – 5 баллов (наличие призового места – 15 баллов); - регионального, 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.	уровень, название работы, ФИО студентов, результат участия
22.	Подготовка к очному участию студентов в профессиональных конкурсах, олимпиадах - федерального, окружного уровня – 15 баллов (наличие призового места – 30 баллов); - регионального, муниципального уровня – 10 балла (наличие призового места – 20 баллов); - уровня учреждения – 3 балл (наличие призового места – 6 балла). При участии более чем в одном мероприятии на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.	Название мероприятия, уровень, ФИО студентов, результат участия
23.	Подготовка и проведение внеаудиторного мероприятия (для классных руководителей – при выполнении более 6 мероприятий в квартал) При проведении внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 5 баллов. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.	Название мероприятия, дата проведения
24.	Создание качественного контента для официального сайта или официальных групп колледжа в социальных сетях За каждый качественный контент начисляется 2 балла, но не более 20 баллов	Дата, название и ссылка на контент
25.	Проведение мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников При проведении в отчетный период мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников начисляется 5 баллов. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.	Название мероприятия, дата проведения
26.	Повышение квалификации по профилю деятельности (сверх установленной обязательной периодичности) При наличии повышения квалификации в зависимости	

	от объема часов: до 16 ч. – 15 баллов от 16 до 36 часов – 30 баллов от 36 до 72 часов – 45 баллов более 72 часов – 60 баллов	
27.	Проектная деятельность <i>Участие в грантовой деятельности на развитие колледжа:</i> - подготовка и регистрация заявки на федеральном, региональном уровнях – 15 баллов, на международном уровне – 30 баллов; - победа в грантовом конкурсе на федеральном, региональном уровнях – 50 баллов, на международном уровне – 100 баллов <i>Участие в совместных образовательных, научных, исследовательских проектах (по профилю деятельности) с ПОО, ОО ВО, ГМО и др. организациями:</i> - федеральный, окружной уровень – 15 баллов, - региональный, муниципальный уровень – 10 баллов. При участии более, чем в одном проекте на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.	
28.	Своевременное заполнение электронного журнала по результатам контроля: - электронный журнал заполнен – 10 баллов - электронный журнал не заполнен – 0 баллов	
Итого		

Максимальное количество баллов - 928

Средний балл - 180

Критерии оценки эффективности деятельности Заведующей учебно-воспитательным отделом

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта
1.	Отчисление обучающихся за отчетный период отсутствие – 10 баллов 1-5% от контингента – 5 баллов более 5% от контингента – 0 баллов
2.	Доля аудиторных часов, пронуженных обучающимися колледжа отсутствие – 30 баллов 1- 5% – 15 баллов более 5% – 0 баллов
3.	Доля обучающихся, иолучивших положительные оценки по результатам промежуточной аттестации 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов
4.	Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам промежуточной аттестации КП 71 – 100% – 10 баллов КП 50 – 70% – 5 баллов КП 49% и ниже – 0 баллов
5.	Доля обучающихся, участвующих во внеаудиторных мероприятиях профессиональной направленности 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов
6.	Численность обучающихся, участвующих в региональных чемпионатах профессионального мастерства, региональных этапах олимпиад, конкурсов проф. мастерства 10 чел. и более – 20 баллов 5-9 чел. – 15 баллов 1-4 чел. – 10 баллов
7.	Численность обучающихся, участвующих в национальных чемпионатах профессионального мастерства, всероссийских олимпиадах, конкурсах проф. мастерства 10 чел. и более – 30 баллов 5-9 чел. – 20 баллов 1-4 чел. – 15 баллов
8.	Доля обучающихся, систематически занимающихся физической культурой и спортом 90 и более % – 50 баллов 50 – 89% – 30 баллов 30-49% - 20 баллов 10-29% - 10 баллов менее 10% – 0 баллов
9.	Доля обучающихся, участвующих в волонтерском движении 75% и более – 30 баллов, 50 – 74% – 15 баллов 25-49 % - 10 баллов менее 25% – 0 баллов
10.	Доля обучающихся, участвующих в деятельности молодежных общественных объединений, органов молодежного самоуправления и организаций

	патриотической направленности 75% и более – 30 баллов, 50 – 74% – 15 баллов 25-49 % - 10 баллов менее 25% – 0 баллов
11.	Доля обучающихся, принимающих участие в творческой деятельности колледжа 50% и более – 50 баллов 25 - 49% - 30 баллов 10-24% – 15 баллов 5-9% - 10 баллов менее 5% – 5 баллов при отсутствии – 0 баллов
12.	Контроль правопорядка проживания студентов в общежитии Ежемесячное посещение общежития - 5 баллов Отсутствие посещений – 0 баллов
13.	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 – 5 баллов 3 – 5 мероприятий – 10 баллов 6 и более мероприятий – 30 баллов
14.	Работа со студентами, относящихся к категории нуждающихся в дополнительном социальном обеспечении 1 человек – 2 балл, но не более 60 баллов
15.	Контроль заполнения электронного журнала преподавателями проведение контроля – 100 баллов отсутствие контроля – 0 баллов
16.	Составление отчетности по данным электронного журнала Отчет предоставлен - 100 баллов Отчет не предоставлен – 0 баллов
17.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов отсутствие – 100 баллов наличие замечаний, исправленных в ходе проверки – 15 баллов наличие замечаний – 0 баллов
18.	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
19.	Ежемесячное проведение мониторинга трудоустройства выпускников ежемесячный мониторинг – 50 баллов отсутствие мониторинга – 0 баллов

785 – максимальное количество баллов

Критерии оценки эффективности деятельности Заведующего отделением

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта
1.	Отчисление обучающихся за отчетный период отсутствие – 10 баллов 1-5% от контингента – 5 баллов более 5% от контингента – 0 баллов
2.	Доля аудиторных часов, пропущенных обучающимися колледжа отсутствие – 30 баллов 1- 5% – 15 баллов более 5% – 0 баллов
3.	Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам промежуточной аттестации 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов
4.	Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам промежуточной аттестации КП 71 – 100% – 10 баллов КП 50 – 70% – 5 баллов КП 49% и ниже – 0 баллов
5.	Доля обучающихся, участвующих во внеаудиторных мероприятиях профессиональной направленности 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов
6.	Численность обучающихся, участвующих в региональных чемпионатах профессионального мастерства, региональных этапах олимпиад, конкурсов проф. мастерства 10 чел. и более – 20 баллов 5-9 чел. – 15 баллов 1-4 чел. – 10 баллов
7.	Численность обучающихся, участвующих в национальных чемпионатах профессионального мастерства, всероссийских олимпиадах, конкурсах проф. мастерства 10 чел. и более – 30 баллов 5-9 чел. – 20 баллов 1-4 чел. – 15 баллов
8.	Доля обучающихся, систематически занимающихся физической культурой и спортом 90 и более % – 50 баллов 50 – 89% – 30 баллов 30-49% - 20 баллов 10-29% - 10 баллов менее 10% – 0 баллов
9.	Доля обучающихся, участвующих в волонтерском движении 75% и более – 30 баллов, 50 – 74% – 15 баллов 25-49 % - 10 баллов менее 25% – 0 баллов
10.	Доля обучающихся, участвующих в деятельности молодежных общественных объединений, органов молодежного самоуправления и организаций патриотической направленности

	75% и более – 30 баллов, 50 – 74% – 15 баллов 25-49 % - 10 баллов менее 25% – 0 баллов
11.	Доля обучающихся, принимающих участие в творческой деятельности колледжа 50% и более – 50 баллов 25 - 49% - 30 баллов 10-24% – 15 баллов 5-9% - 10 баллов менее 5% – 5 баллов при отсутствии – 0 баллов
12.	Контроль правопорядка проживания студентов в общежитии Ежемесячное посещение общежития - 5 баллов Отсутствие посещений – 0 баллов
13.	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 – 5 баллов 3 – 5 мероприятий – 10 баллов 6 и более мероприятий – 30 баллов
14.	Работа со студентами, относящихся к категории нуждающихся в дополнительном социальном обеспечении 1 человек – 2 балла, но не более 60 баллов
15.	Контроль заполнения электронного журнала преподавателями проведение контроля – 100 баллов отсутствие контроля – 0 баллов
16.	Составление отчетности по данным электронного журнала отчет предоставлен - 100 баллов отчет не предоставлен – 0 баллов
17.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов отсутствие – 100 баллов наличие замечаний, исправленных в ходе проверки – 15 баллов наличие замечаний – 0 баллов

Максимальное количество баллов – 715

Критерии оценки эффективности руководителя Центра карьеры и организации практической подготовки

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчета
1.	Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам практики 98 – 100% – 30 баллов 95 – 97,9% – 15 баллов менее 95% – 0 баллов
2.	Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам практики КП 71 – 100% – 10 баллов КП 50 – 70% – 5 баллов КП 49% и ниже – 0 баллов
3.	Доля аудиторных часов, пропущенных обучающимися колледжа при прохождении производственной практики отсутствие – 30 баллов 1- 5% – 15 баллов более 5% – 0 баллов
4.	Разработка рабочих программ практик В зависимости от объема программы в аудиторных часах: - 36 – 71 часов – 10 баллов - 72 – 108 часов – 15 баллов - 109 - 144 часов – 25 баллов
5.	Контроль разработки преподавателями рабочих программ практик Количество разработанных программ преподавателями - 1 программа – 2 балла, но не более 20 баллов
6.	Обновление рабочих программ практик в зависимости от количества обновленных программ: - 1 программа – 5 баллов, но не более 25 баллов
7.	Контроль реализации рабочих программ практик В зависимости от количества реализованных программ: 1 – 15 – 10 баллов 16 – 30 – 20 баллов 31 – 45 – 35 баллов 46 – 60 – 45 баллов 61 и более – 60 баллов
8.	Дистанционное участие в профессиональных конкурсах - федерального, окружного уровня – 2 балла (наличие призового места – 5 баллов); - областного, муниципального уровня – 1 балла (наличие призового места – 3 баллов)
9.	Очное участие в профессиональных конкурсах - федерального, окружного уровня – 25 балла (наличие призового места – 75 баллов); - областного, муниципального уровня – 10 балла (наличие призового места – 30 баллов); - уровня учреждения – 5 балл (наличие призового места – 15 баллов)
10.	Издание учебно-методических материалов (в т.ч. ЦОК) с внешним 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 – 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 печат. листов – 40 баллов 13 и более печат. листов – 50 баллов
11.	Издание учебно-методических материалов с внутренним грифом ГАПОВ зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где A – количество листов формата A4, 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 печат. листов – 13 баллов 13 и более печат. листов – 15 баллов
12.	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 – 5 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.
13.	Проведение открытых лекций, занятий, мастер-классов, внеаудиторных мероприятий - на федеральном, окружном уровне – 5 баллов; - на региональном, 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
14.	Участие в проведении первичной аккредитации (ПА) выпускников Количество процедур ПА, в которых приняла участие: 1-3 – 10 баллов 4-5 – 15 баллов
15.	Участие в подготовке выпускников к ПА

	Доля выпускников, прошедших ПА: - 90-100% - 10 баллов - менее 90% - 0 баллов
16.	Организация очных курсов ПК/ПП/ПО сверх календарного учебного плана В зависимости от количества курсов: - 1-2 – 5 баллов - 3 и более – 10 баллов
17.	Контроль порядка проживания студентов в общежитии Ежемесячное посещение общежития - 5 баллов Отсутствие посещений – 0 баллов
18.	Доля обучающихся, участвующих в профориентационных мероприятиях более 15% - 30 баллов, 11-15% – 20 баллов, 5 – 10% – 15 баллов менее 5% – 0 баллов
19.	Участие в профориентационных мероприятиях в школе, в профориентационных выставках, акциях 2 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов
20.	Организация и проведение профориентационных мероприятий для абитуриентов в колледже в зависимости от количества проведенных мероприятий: 1 – 5 мероприятий – 5 баллов 6 – 10 мероприятий – 10 баллов 11 и более мероприятий – 15 баллов
21.	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 – 5 баллов 3 – 5 мероприятий – 10 баллов 6 и более мероприятий – 30 баллов
22.	Количество мероприятий муниципального, регионального, федерального уровня, организованных колледжем 2 и более – 40 баллов 1 – 20 баллов отсутствие – 0 баллов
23.	Ежемесячное проведение мониторинга трудоустройства выпускников Ежемесячный мониторинг – 50 баллов Отсутствие мониторинга – 0 баллов.
24.	Внесение информации в государственный портал «Работа России» Заполнение в установленные сроки – 100 баллов

Максимальное количество баллов - 720

**Критерии оценки эффективности деятельности Заведующей отделом организации
последипломного обучения**

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)
1.	Разработка дополнительных профессиональных образовательных программ	В зависимости от объёма программы в аудиторных часах: - 16 – 35 часов – 10 баллов - 36 – 71 часов – 20 баллов - 72 – 143 часов – 30 баллов - 144 - 259 часов – 50 баллов - 260 и более часов – 100 баллов
2.	Контроль разработки программ дополнительного образования (ПП/ПК/ПО)	Количество разработанных программ сотрудниками отдела - 1 программа – 2 балл, но не более 6 баллов
3.	Разработка рабочих программ профессиональных модулей	В зависимости от объёма программы в аудиторных часах: - 16 – 35 часов – 5 баллов - 36 – 71 часов – 10 баллов - 72 – 143 часов – 15 баллов - 144 - 259 часов – 25 баллов - 260 и более часов – 50 баллов
4.	Контроль разработки рабочих программ профессиональных модулей	Количество разработанных программ сотрудниками отдела - 1 программа – 1 балл, но не более 3 баллов
5.	Обновление дополнительных профессиональных образовательных программ	в зависимости от количества обновленных программ: - 1 программа – 10 баллов, но не более 50 баллов
6.	Создание комплектов оценочных средств для оценки уровня освоения дополнительных профессиональных образовательных программ	в зависимости от количества комплектов оценочных средств (КОС) (1 КОС – не менее 100 тестовых заданий или не менее 30 задач): - 1–5 КОС – 50 баллов - 6–10 КОС – 100 баллов - 11 и более КОС – 150 баллов
7.	Обновление комплектов оценочных средств для оценки уровня освоения дополнительных профессиональных образовательных программ	в зависимости от количества комплектов оценочных средств (КОС) (1 КОС – не менее 100 тестовых заданий или не менее 30 задач): - 1–5 КОС – 10 баллов - 6–10 КОС – 20 баллов - 11 и более КОС – 30 баллов
8.	Дистанционное участие в профессиональных конкурсах	- федерального, окружного уровня – 2 балла (наличие призового места – 5 баллов); - областного, муниципального уровня – 1 балла (наличие призового места – 3 баллов)

9.	Очное участие в профессиональных конкурсах	- федерального, окружного уровня – 25 балла (наличие призового места – 75 баллов); - областного, муниципального уровня – 10 балла (наличие призового места – 30 баллов); - уровня учреждения – 5 балл (наличие призового места – 15 баллов)
10.	Издание учебно-методических материалов (в т.ч. ЦОК) с внешним 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: 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 печат. листов – 40 баллов 13 и более печат. листов – 50 баллов
11.	Издание учебно-методических материалов (в т.ч. ЦОК) 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: 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 печат. листов – 13 баллов 13 и более печат. листов – 15 баллов
12.	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 – 5 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.
13.	Проведение открытых лекций, занятий, мастер-классов, внеаудиторных мероприятий	- на федеральном, окружном уровне – 5 баллов; - на региональном, 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
14.	Контроль реализации дополнительных профессиональных образовательных программ	В зависимости от количества реализованных программ ПК/ПП: 1 – 15 – 4 баллов 16 – 30 – 6 баллов 31 – 45 – 8 баллов 46 – 60 – 10 баллов 61 и более – 15 баллов
15.	Контроль реализации дополнительных профессиональных образовательных программ через портал НМО Минздрава России	В зависимости от количества реализованных программ: 1 – 3 – 5 баллов 4 – 6 – 10 баллов 7 – 9 – 15 баллов 10 и более – 25 баллов
16.	Сохранение контингента слушателей	Количество отчисленных обучающихся за отчетный период: - отсутствие – 10 баллов - 1-5% от контингента – 5 баллов - более 5% от контингента – 0 баллов
17.	Контроль посещаемости обучающихся	Определяется отдельно по каждой учебной группе (доля аудиторных часов, пропущенных обучающимися): - отсутствие – 30 баллов - 1- 5% – 15 баллов - более 5% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости
18.	Контроль успеваемости обучающихся	Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам итоговой аттестации. Определяется отдельно по каждой учебной группе: - 98 – 100% – 30 баллов - 95 – 97,9% – 15 баллов - менее 95% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости
19.	Контроль выполнения качественного показателя	Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам итоговой аттестации. Определяется отдельно по каждой учебной группе: КП 71 – 100% – 10 баллов КП 50 – 70% – 5 баллов КП 49% и ниже – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости

20.	Контроль уровня удовлетворенности слушателей	Определяется отдельно по каждой учебной группе количество обучающихся полностью удовлетворенных и в достаточной мере удовлетворенных обучением: - 85% и более – 30 баллов - 70-84% - 15 баллов - менее 70% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель степени удовлетворенности
21.	Участие в проведении первичной специализированной аккредитации (ПСА) специалистов	Количество процедур ПСА, в которых приняла участие: 1-3 – 10 баллов 4-6 – 15 баллов 7-10 – 20 баллов 11 и более – 30 баллов
22.	Участие в подготовке слушателей к ПСА	Доля обучающихся по программам профессиональной переподготовки, прошедших ПСА: - 90-100% - 25 баллов - менее 90% - 0 баллов
23.	Организация очных курсов ПК/ПП/ПО сверх календарного учебного плана	В зависимости от количества курсов: - 1-2 – 50 баллов - 3 и более – 100 баллов
24.	Организация дистанционных курсов ПК/ПП/ПО сверх календарного учебного плана	В зависимости от количества курсов: за каждый курс -5 баллов, но не более 50 баллов
25.	Заполнение форм ФСН (формы № 1-ПК и № ПО)	Заполнение в установленный срок – 100 баллов

Максимальное количество баллов – 979

Критерии оценки эффективности Заведующего отделением последипломного обучения

№ н/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)
1.	Разработка дополнительных профессиональных образовательных программ	В зависимости от объёма программы в аудиторных часах: - 16 – 35 часов – 10 баллов - 36 – 71 часов – 20 баллов - 72 – 143 часов – 30 баллов - 144 - 259 часов – 50 баллов - 260 и более часов – 100 баллов
2.	Разработка рабочих программ профессиональных модулей	В зависимости от объёма программы в аудиторных часах: - 16 – 35 часов – 5 баллов - 36 – 71 часов – 10 баллов - 72 – 143 часов – 15 баллов - 144 - 259 часов – 25 баллов - 260 и более часов – 50 баллов
3.	Обновление дополнительных профессиональных образовательных программ	в зависимости от количества обновленных программ: - 1 программа – 10 баллов, но не более 50 баллов
4.	Создание комплектов оценочных средств для оценки уровня освоения дополнительных профессиональных образовательных программ	в зависимости от количества комплектов оценочных средств (КОС) (1 КОС – не менее 100 тестовых заданий или не менее 30 задач): - 1–5 КОС – 50 баллов - 6–10 КОС – 100 баллов - 11 и более КОС – 150 баллов
5.	Обновление комплектов оценочных средств для оценки уровня освоения дополнительных профессиональных образовательных программ	в зависимости от количества комплектов оценочных средств (КОС) (1 КОС – не менее 100 тестовых заданий или не менее 30 задач): - 1–5 КОС – 10 баллов - 6–10 КОС – 20 баллов - 11 и более КОС – 30 баллов
6.	Дистанционное участие в профессиональных конкурсах	- федерального, окружного уровня – 2 балла (наличие призового места – 5 баллов); - регионального, муниципального уровня – 1 балла (наличие призового места – 3 баллов)
7.	Очное участие в профессиональных конкурсах	- федерального, окружного уровня – 25 балла (наличие призового места – 75 баллов); - регионального, муниципального уровня – 10 балла (наличие призового места – 30 баллов)

		баллов); - уровня учреждения – 5 балл (наличие призового места – 15 баллов)
8.	Издание учебно-методических материалов (в т.ч. ЦОК) с внешним грифом (федеральных органов, региональных учебно-методических объединений)	в зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где A – 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 печат. листов – 40 баллов 13 и более печат. листов – 50 баллов
9.	Издание учебно-методических материалов (в т.ч. ЦОК) с внутренним грифом ГАПОУ АО «АМК»	В зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где A – 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 печат. листов – 13 баллов 13 и более печат. листов – 15 баллов
10.	Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей	- федерального, окружного уровня – 15 баллов; - регионального, муниципального уровня – 10 баллов; - уровня учреждения – 5 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.
11.	Проведение открытых лекций, занятий, мастер-классов, внеаудиторных мероприятий	- на федеральном, окружном уровне – 5 баллов; - на региональном, 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
12.	Сохранение контингента обучающихся	Количество отчисленных обучающихся за отчетный период: - отсутствие – 10 баллов - 1-5% от контингента – 5 баллов - более 5% от контингента – 0 баллов
13.	Контроль посещаемости обучающихся	Определяется отдельно по каждой учебной группе (доля аудиторных часов, пропущенных обучающимися): - отсутствие – 30 баллов - 1- 5% – 15 баллов - более 5% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости
14.	Контроль успеваемости обучающихся	Доля обучающихся, получивших положительные оценки по результатам итоговой аттестации. Определяется отдельно по каждой учебной группе: - 98 – 100% – 30 баллов - 95 – 97,9% – 15 баллов - менее 95% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости
15.	Контроль выполнения качественного показателя	Доля обучающихся, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам итоговой аттестации. Определяется отдельно по каждой учебной группе: КП 71 – 100% – 10 баллов КП 50 – 70% – 5 баллов КП 49% и ниже – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель посещаемости
16.	Контроль уровня удовлетворенности обучающихся	Определяется отдельно по каждой учебной группе количество обучающихся полностью удовлетворенных и в достаточной мере удовлетворенных обучением: - 85% и более – 30 баллов - 70-84% - 15 баллов - менее 70% – 0 баллов При наличии нескольких учебных групп определяется средний показатель степени удовлетворенности
17.	Участие в проведении первичной специализированной	Количество процедур ПСА, в которых приняла участие:

	аккредитации (ПСА) специалистов	1-3 – 10 баллов 4-6 – 15 баллов 7-10 – 20 баллов 11 и более – 30 баллов
18.	Участие в подготовке слушателей к ПСА	Доля обучающихся по программам профессиональной переподготовки, прошедших ПСА: - 90-100% - 25 баллов - менее 90% - 0 баллов
19.	Организация очных курсов ПК/ПП/ПО сверх календарного учебного плана	В зависимости от количества курсов: - 1-2 – 50 баллов - 3 и более – 100 баллов
20.	Организация дистанционных курсов ПК/ПП/ПО сверх календарного учебного плана	В зависимости от количества курсов: за каждый курс -5 баллов, но не более 50 баллов

Максимальное количество баллов – 880

Критерии оценки эффективности деятельности главного библиотекаря

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Факты, подтверждающие выполнение
Мониторинг библиотечных фондов на наличие в них материалов экстремистского характера - осуществление регулярного мониторинга за отчетный период – 30 баллов - отсутствие регулярного мониторинга за отчетный период – 0 баллов	Мониторинг библиотечных фондов на наличие материалов экстремистского характера осуществлялся регулярно. – проверка библиотечного фонда на предмет наличия запрещённой литературы экстремистской направленности и не соответствующей задачам образования. – мониторинг доступа к запрещённым сайтам и сайтам экстремистских организаций согласно федеральному списку на сайте Министерства Юстиции РФ http://minjust.ru/extremist-material .
Обеспечение функционирования баз данных электронного каталога библиотеки в АБИС ИРБИС-64 - 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	Обеспечение функционирования баз данных и обновление электронного каталога осуществлялось регулярно: – систематический ввод библиографических данных на книги и периодические издания; – редактирование словарей Электронного каталога на предмет выявления неточностей, унификации терминов и словосочетаний; – подключение ссылок, URL внешних объектов к библиографическим описаниям документов; – индексирование тематических разделов.
Обеспечение функционирования ЭБС («MedBaseGeotar», «Лань», «Консультант студента»: - осуществление регулярного мониторинга за отчетный период – 20 баллов - отсутствие регулярного мониторинга за отчетный период – 0 баллов	Мониторинг функционирования электронных библиотечных систем осуществлялся регулярно: – кабинет администратора. – мониторинг доступных ресурсов и новых поступлений. – подтверждение регистрации. – статистика посещений. – статистика читателей. – статистика чтения книг.
Списание устаревшей и ветхой литературы: исключение из документов инвентарного/	Даты, количество экз.

безинвентарного учета, оформление Акта списания. В зависимости от количества экземпляров: 10 – 40 экз. – 2 балла 41 – 80 экз. – 3 балла 61 – 150 экз. – 6 баллов 151- 250 экз. – 7 баллов 251 - 350 экз. – 8 баллов 251 - 350 экз. – 8 баллов 351 – 500 экз. – 9 баллов 501 – 700 экз. – 12 баллов 701 – 900 экз. – 13 баллов 901 – 1000 экз. – 14 баллов 1001 и более – 15 баллов	
Исключение списанной литературы из Электронного каталога (база данных «Книги»). В зависимости от количества инв. № экз. или библиографических описаний (БО): 10 – 50 экз. – 1 балл 51 – 100 экз. – 3 балла 101 – 200 экз. – 5 баллов 201 – 300 экз. – 8 баллов 301 экз. и более – 10 баллов	Даты, количество экз.
Инвентаризация библиотечного фонда (плановая или внеочередная). Проверка сохранности фонда. Сверка с учетными документами. В зависимости от количества инв. № экз. 10 – 100 экз. – 2 балл 101 – 300 экз. – 4 балла 301 – 500 экз. – 6 баллов 501 – 700 экз. – 8 баллов 501 – 800 экз. – 10 баллов 801 – 1000 экз. – 12 балла 1001 – 1200 экз. – 14 баллов 1200 – 1500 экз. – 15 баллов 1501 – 1700 экз. – 17 баллов 1800 экз. и более – 20 баллов	Даты, количество экз.
Дистанционное участие в профессиональных и творческих конкурсах федерального, окружного уровня – 2	Название конкурса, уровень, результаты участия

балла (наличие призового места – 5 баллов); регионального, муниципального уровня – 1 балла (наличие призового места – 3 баллов)	
Очное участие в профессиональных и творческих конкурсах федерального, окружного уровня – 25 балла (наличие призового места – 75 баллов); регионального, муниципального уровня – 10 балла (наличие призового места – 30 баллов); уровня учреждения – 5 балл (наличие призового места – 15 баллов)	Название конкурса, уровень, результаты участия
Рецензирование оформления методических материалов (в зависимости от количества прорецензированных материалов): - на внутренний гриф: 1 – 4 рецензии – 1 балл 5 и более рецензий – 3 балла - на региональный гриф (РУМО) каждая рецензия – 2 балл, но не более 12 баллов - на федеральный гриф (ФУМО) каждая рецензия – 4 балла, но не более 12 баллов	Автор, название метод. материалов
Подготовка и проведение внеаудиторного мероприятия При проведении внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 5 баллов. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.	Название мероприятия, дата проведения
Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях,	Название мероприятия, сборника, уровень, дата, название доклада, журнала, публикации

педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей федерального, окружного уровня – 15 баллов; областного, муниципального уровня – 10 баллов; уровня учреждения – 5 баллов. 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.	
Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях ГАПОУ АО «АМК» При участии в отчетный период начисляется 5 баллов. При наличии участия более чем в одном мероприятии, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2	Название мероприятия, дата проведения, объём участия
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	Даты, кол-во часов
Наполнение страницы библиотек на сайте колледжа (новости, поступления)	Дата, информация предоставленная на сайт

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	
Оформление тематических выставок в зависимости от количества выставок (N): 1–3 выставки – 3 балла 4–6 выставок – 6 баллов 7–9 выставок – 9 баллов 10 и более – 12 баллов	Дата, название выставки
Оформление тематических стендов в зависимости от количества стендов (N): 1–3 стенда – 2 балла 4–6 стендов – 5 баллов 7–9 стендов – 8 баллов 10 и более – 10 баллов	Дата, название стенда
Проведение занятий по библиотечно-библиографической грамотности (Электронные ресурсы; методы поиска, отбора, анализа информации; оформление списка источников). в зависимости от количества занятий: 1 – 2 занятия – 2 балла 3 – 5 занятий – 5 баллов 6 и более занятий – 10 баллов	Количество занятий, в каких группах проведены
Подготовка анонсов по новым поступлениям в электронные библиотеки и статьям из электронных журналов в зависимости от количества анонсов: 1–3 анонса – 2 балла 4–6 анонсов – 5 баллов 7–9 анонсов – 8 баллов 10 и более – 10 баллов	Дата, название анонса
Итого	

Максимальное количество баллов - 334

Критерии оценки эффективности деятельности библиографа

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Факты, подтверждающие выполнение
Дистанционное участие в профессиональных и творческих конкурсах федерального, окружного уровня – 2 балла (наличие призового места – 5 баллов); регионального, муниципального уровня – 1 балла (наличие призового места – 3 баллов)	Название конкурса, уровень, результаты участия
Очное участие в профессиональных и творческих конкурсах федерального, окружного уровня – 25 балла (наличие призового места – 75 баллов); регионального, муниципального уровня – 10 балла (наличие призового места – 30 баллов); уровня учреждения – 5 балла (наличие призового места – 15 баллов)	Название конкурса, уровень, результаты участия
Исключение списанной литературы из Электронного каталога (база данных «Статьи из журналов и газет») В зависимости от количества инв. № экз. или библиографических описаний (БО): 10 – 50 экз. – 1 балл 51 – 100 экз. – 3 балла 101 – 200 экз. – 5 баллов 201 – 300 экз. – 8 баллов 301 экз. и более – 10 баллов	Даты, количество экз.
Инвентаризация библиотечного фонда (плановая или внеочередная). Проверка сохранности фонда. Сверка с учетными документами. В зависимости от количества инв. № экз. 10 – 100 экз. – 2 балла 101 – 300 экз. – 4 балла 301 – 500 экз. – 6 баллов 501 – 700 экз. – 8 баллов 701 – 800 экз. – 10 баллов 801 – 1000 экз. – 12 балла 1001 – 1200 экз. – 14 баллов 1200 – 1500 экз. – 15 баллов 1501 – 1700 экз. – 17 баллов	Даты, количество экз.

1800 экз. и более – 20 баллов	
Подготовка и проведение внеаудиторных мероприятий При проведении внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 5 баллов. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.	Название мероприятия, дата проведения
Ввод новых поступлений в Электронный каталог (базы данных «Статьи из журналов», «Книги») В зависимости от количества библиографических описаний: 5 – 10 экз. – 1 балла 11 – 25 экз. – 3 балла 26 – 40 экз. – 6 баллов 41 экз. и более – 8 баллов	Даты, количество экз.
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 – 5 баллов. 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.	Название мероприятия, сборника, уровень, дата, название доклада, журнала, публикации
Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК» При участии в отчетный период начисляется 5 баллов. При наличии участия более чем в одном мероприятии, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2	Название мероприятия, дата проведения, объём участия
Проведение индивидуальных консультаций по поиску информации, оформлению рефератов, курсовых и дипломных работ в зависимости от количества часов:	Даты, количество 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	
Наполнение страницы библиотеки на сайте колледжа (новости, поступления литературы и др.) в зависимости от количества информационных поводов (N): 1–5 новости – 5 баллов 6–9 новостей – 10 баллов 10 и более – 15 баллов	Дата, информация предоставленная на сайт
Оформление тематических выставок в зависимости от количества выставок, стендов (N): 1–3 выставки – 3 балла 4–6 выставок – 6 баллов 7–9 выставок – 9 баллов 10 и более – 12 баллов	Дата, название выставки
Оформление тематических стендов в зависимости от количества выставок, стендов (N): 1–3 стенда – 2 балла 4–6 стендов – 5 баллов 7–9 стендов – 8 баллов 10 и более – 10 баллов	Дата, название стенда
Проведение занятий по библиотечно-библиографической грамотности (Электронные ресурсы; методы поиска, отбора, анализа информации; оформление списка источников). в зависимости от количества занятий: 1 – 2 занятия – 2 балла 3 – 5 занятий – 5 баллов 6 и более занятий – 10 баллов	Количество занятий, в каких группах проведены
Руководство подготовкой	Название мероприятия, уровень, название

выступлений студентов на конференциях, Днях пауки, работой на лучшую научную студенческую работу, оригинальное пособие, оборудование, к участию студентов в олимпиадах, конкурсах - федерального, окружного уровня – 5 баллов (наличие призового места – 15 баллов); - регионального, 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.	работы, ФИО студентов, результат участия
Итого	

Максимальное количество баллов – 260

Критерии оценки эффективности деятельности библиотекаря

Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Факты, подтверждающие выполнение
Инвентаризация библиотечного фонда (плановая или внеочередная). Проверка сохранности фонда. Сверка с учетными документами. В зависимости от количества инв. № экз. 10 – 100 экз. – 2 балл 101 – 300 экз. – 4 балла 301 – 500 экз. – 6 баллов 501 – 700 экз. – 8 баллов 501 – 800 экз. – 10 баллов 801 – 1000 экз. – 12 балла 1001 – 1200 экз. – 14 баллов 1200 – 1500 экз. – 15 баллов 1501 – 1700 экз. – 17 баллов 1800 экз. и более – 20 баллов	Даты, количество экз.
Списание устаревшей и ветхой литературы: исключение из документов инвентарного/безинвентарного учета, оформление Акта списания. В зависимости от количества экземпляров: 10 – 40 экз. – 2 балла 41 – 80 экз. – 3 балла 61 – 150 экз. – 6 баллов 151 – 250 экз. – 7 баллов 251 – 350 экз. – 8 баллов 351 – 500 экз. – 9 баллов 501 – 700 экз. – 12 баллов 701 – 900 экз. – 13 баллов 901 – 1000 экз. – 14 баллов 1001 и более – 15 баллов	Даты, количество экз.
Ввод новых поступлений в Электронный каталог (базы данных «Статьи из журналов и газет», «Книги») В зависимости от количества библиографических описаний: 5 – 10 экз. – 1 балла 11 – 25 экз. – 3 балла 26 – 40 экз. – 6 баллов 41 экз. и более – 8 баллов	Даты, количество экз.
Исключение списанной литературы из Электронного каталога (база данных «Книги», «Статьи из журналов и газет»). В зависимости от количества инв. № экз. или библиографических описаний (БО): 10 – 50 экз. – 1 балл 51 – 100 экз. – 3 балла	Даты, количество экз.

101– 200 экз. –5 баллов 201– 300 экз. – 8 баллов 301 экз. и более –10 баллов	
Подготовка библиографических материалов и пособий 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	Название, количество печатных листов Максимум 50 баллов!
Подготовка анонсов по новым поступлениям в электропные библиотеки и статьям из электронных журналов в зависимости от количества анонсов: 1–3 анонса – 2 балла 4–6 анонсов – 5 баллов 7–9 анонсов – 8 баллов 10 и более – 10 баллов	Дата, название анонса
Оформление тематических выставок в зависимости от количества выставок (N): 1–3 выставки – 3 балла 4–6 выставок – 6 баллов 7–9 выставок – 9 баллов 10 и более – 12 баллов	Дата, название выставки
Оформление тематических стендов в зависимости от количества выставок, стендов (N): 1–3 стенда – 2 балла 4–6 стендов – 5 баллов 7–9 стендов – 8 баллов 10 и более – 10 баллов	Дата, название стенда
Проведение занятий по библиотечно- библиографической грамотности (Электронные ресурсы; методы поиска, отбора, анализа информации; оформление списка источников). в зависимости от количества занятий: 1 – 2 занятия – 2 балла 3 – 5 занятий – 5 баллов 6 и более занятий – 10 баллов	Количество занятий, в каких группах проведены, даты
Проведение индивидуальных консультаций по поиску	Даты, количество часов

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	
Рецензирование оформления методических материалов филнала на внутренний гриф ГАПОУ АО «АМК» В зависимости от количества прорецензированных материалов: 1 – 2 рецензии – 2 балл 3 – 5 рецензий – 5 баллов 6 и более рецензий – 10 баллов	Автор, название метод. материалов
Рецензирование оформления методических материалов на гриф РУМО в системе СПО АО по УГС 31.00.00 Клиническая медицина и УГС 34.00.00 Сестринское дело В зависимости от количества прорецензированных материалов: 1 – 2 рецензии – 5 баллов 3 – 5 рецензий – 10 баллов 6 и более рецензий – 15 баллов	Автор, название метод. материалов
Обеспечение функционирования ЭБС «Лань», «Консультант студента»: - осуществление регулярного мониторинга за отчетный период – 20 баллов - отсутствие регулярного мониторинга за отчетный период – 0 баллов	
Наполнение страницы библиотек в группе колледжа в сети ВК (новости, поступления литературы и др.) в зависимости от количества информационных поводов (N): 1–5 новости – 5 баллов 6–9 новостей – 10 баллов 10 и более – 15 баллов	Дата, информация, предоставленная в группе
Подготовка и проведение мастер-классов, внеаудиторных мероприятий (при выполнении более	Название мероприятия, дата проведения

3-х мероприятий в квартал) При проведении внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 5 баллов. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2	
Подготовка и проведение открытых внеаудиторных мероприятий При проведении открытых внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 5 баллов. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.	Название мероприятия, дата проведения
Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, нубликация статей федерального, окружного уровня – 15 баллов; областного, муниципального уровня – 10 баллов; уровня учреждения – 5 баллов. 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.	Название мероприятия, сборника, уровень, дата, название доклада, журнала, публикации
Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК» При участии в отчетный период начисляется 5 баллов. При наличии участия более чем в одном мероприятии, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2	Название мероприятия, дата проведения, объём участия
Участие в профориентационных мероприятиях в школе, в профориентационных выставках, акциях 2 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов	№ школы, название мероприятия, выставки, акции
Руководство подготовкой выступлений студентов на конференциях, Днях пауки, работой на лучшую научную студенческую работу, оригинальное пособие, оборудование, к участию студентов в олимпиадах, конкурсах - федерального, окружного уровня – 5 баллов (наличие призового места – 15 баллов); - регионального, 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.	Название мероприятия, уровень, название работы, ФИО студентов, результат участия
Создание качественного контента для официального	Дата, название и

сайта или официальных групп колледжа в социальных сетях За каждый качественный контент начисляется 2 балла, но не более 20 баллов	ссылка на контент
Повышение квалификации по профилю деятельности (сверх установленной обязательной периодичности) При наличии повышения квалификации в зависимости от объема часов: до 16 ч. – 15 баллов от 16 до 36 часов – 30 баллов от 36 до 72 часов – 45 баллов более 72 часов – 60 баллов	Название программы повышения квалификации, дата, количество часов
Участие в работе профессионального экспертного сообщества вне колледжа Факт участия - 5 баллов	Название экспертного сообщества, дата, подтверждающие документы
Реализация совместных мероприятий/программ/проектов с социальными партнерами в зависимости от количества мероприятий: 1 – 2 мероприятия – 2 балла 3 – 5 мероприятий – 5 баллов 6 и более – 10 баллов	Название проекта, уровень, результаты участия
Проектная деятельность <i>Участие в грантовой деятельности на развитие колледжа:</i> - подготовка и регистрация заявки на федеральном, региональном уровнях – 15 баллов, на международном уровне – 30 баллов; - победа в грантовом конкурсе на федеральном, региональном уровнях – 50 баллов, на международном уровне – 100 баллов <i>Участие в совместных образовательных, научных, исследовательских проектах (по профилю деятельности) с ПОО, ОО ВО, ГМО и др. организациями:</i> - федеральный, окружной уровень – 15 баллов, - региональный, муниципальный уровень – 10 баллов. При участии более, чем в одном проекте на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.	Название гранта/проекта, уровень, результаты участия

Максимальное количество баллов - 465

Критерии оценки эффективности деятельности Педагога-психолога

№ п/ п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)
1.	Доля проанализированных тестов абитуриентов	100% - 15 баллов 99% и менее - 0 баллов
2.	Доля обучающихся I курса, прошедших диагностическое обследование на адаптацию в 1 семестре, социометрию во 2 семестре	100% - 15 баллов 99% и менее - 0 баллов
3.	Доля обучающихся выпускных курсов, прошедших диагностическое обследование на профориентацию в 1 семестре, на тревожность во 2 семестре	100% - 15 баллов 99% и менее - 0 баллов
4.	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании	100% - 30 баллов 99% и менее - 0 баллов
5.	Увеличение количества консультаций с педагогами, обучающимися, родителями	Количество индивидуальных консультаций более 20 в месяц – 15 баллов
6.	Доля обучающихся, охваченных групповой психокоррекционной работой (тренинги, семинары)	75% и более - 30 баллов 50 – 74% - 15 баллов 49% и менее - 0 баллов
7.	Доля педагогов, охваченных групповой психокоррекционной работой (тренинги, семинары)	75% и более - 30 баллов 50 – 74% - 15 баллов 49% и менее - 0 баллов
8.	Решение конфликтных ситуаций на уровне образовательного учреждения	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса в вышестоящие инстанции – 15 баллов; Наличие жалоб участников образовательного процесса в вышестоящие инстанции – 0 баллов
9.	Участие в проведении экспертизы образовательного процесса (психологический анализ практических занятий, лекций, мероприятий и т.д.)	В зависимости от количества проведенных экспертиз: 1экспертиза - 1 балл, но не более 10 баллов
10.	Дистанционное участие в профессиональных конкурсах	федерального, окружного уровня – 2 балла (наличие призового места – 5 баллов); регионального, муниципального уровня – 1 балла (наличие призового места – 3 баллов)
11.	Очное участие в профессиональных конкурсах	федерального, окружного уровня – 25 балла (наличие призового места – 75 баллов); регионального, муниципального уровня – 10 балла (наличие призового места – 30 баллов); уровня учреждения – 5 балл (наличие призового места – 15 баллов)
12.	Рецензирование методических материалов	- на внутренний гриф

№ п/ п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)
		При наличии письменных рецензий на учебно-методические материалы преподавателей, в зависимости от их количества: 1 – 4 рецензии – 1 балл 5 и более рецензий – 3 балла - на региональный гриф (РУМО) При наличии письменных рецензий на учебно-методические материалы преподавателей, в зависимости от их количества: каждая рецензия – 2 балл, но не более 12 баллов -на федеральный гриф (ФУМО) каждая рецензия – 4 балла, но не более 12 баллов
13.	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.
14.	Издание учебно-методических материалов (в т.ч. ЦОК) с грифом федеральных органов, региональных учебно-методических объединений	В зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где A – 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 печат. листов – 50 баллов
15.	Издание учебно-методических материалов (в т.ч. ЦОК) с внутренним грифом ГАПОУ АО «АМК»	В зависимости от количества печатных листов (N), $N=A/16$, где A – 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

№ п/ п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)
		11 – 12 печатных листов – 13 баллов 13 и более печат. листов – 15 баллов
16.	Создание ЦОК (компьютерных обучающих программ, мультимедийных учебников, учебных видеофильмов), в т.ч. для отдела организации последипломного обучения	каждый ЦОК – 15 баллов, но не более 45 баллов
17.	Издание информационных материалов, памяток, буклетов для студентов и педагогов	В зависимости от их количества: За каждый информационный материал – 0,5 балла, но не более 2 баллов
18.	Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей	- федерального, окружного уровня – 15 баллов; - регионального, муниципального уровня – 10 баллов; - уровня учреждения – 5 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.
19.	Участие в работе экспертных групп при аттестации преподавателей	В зависимости от количества проведённых процедур аттестации: 1 – 2 аттестации – 5 балла; 3 и более аттестаций – 10 баллов
20.	Участие в профориентационных мероприятиях в школе, в профориентационных выставках, акциях	В зависимости от количества проведённых мероприятий: 2 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов
21.	Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК»	При участии в отчетный период начисляется 5 баллов. При наличии участия более чем в одном мероприятии, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.
22.	Руководство подготовкой выступлений студентов на конференциях, Днях науки, работой на лучшую научную студенческую работу, оригинальное пособие, оборудование, к участию студентов 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

№ п/ п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)
		повышающий коэффициент 2.
23.	Подготовка к очному участию студентов в профессиональных конкурсах, олимпиадах	- федерального, окружного уровня – 15 баллов (наличие призового места – 30 баллов); - регионального, муниципального уровня – 10 балла (наличие призового места – 20 баллов); - уровня учреждения – 3 балл (наличие призового места – 6 балла). При участии более чем в одном мероприятии на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.
24.	Подготовка и проведение внеаудиторного мероприятия	При проведении внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 5 баллов. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.
25.	Участие в общественной деятельности	- Совет колледжа – 1 балл за каждое заседание, но не более 3 баллов; - целевые рабочие группы – 3 балла за заседание, но не более 18 баллов; - участие в хоре колледжа – 1 балл за каждую репетицию, но не более 15 баллов
26.	Проведение индивидуальных и групповых тренингов для конкретных групп/категорий по запросу преподавателей, администрации, студентов, родителей	Проведение 1 тренинга – 1 балл, но не более 3 баллов.
27.	Участие в проектной деятельности	Участие в грантовой деятельности на развитие колледжа: - подготовка и регистрация заявки на федеральном, региональном уровнях – 15 баллов, на международном уровне – 30 баллов; - победа в грантовом конкурсе на федеральном, региональном уровнях – 50 баллов, на международном уровне – 100 баллов
28.	Повышение квалификации по профилю деятельности сверх установленной обязательной периодичности	При наличии повышения квалификации в зависимости от объема часов: - до 16 ч. – 15 баллов - от 16 до 36 часов – 30 баллов - от 36 до 72 часов – 45 баллов - более 72 часов – 60 баллов

№ н/ п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)
29.	Участие в совместных образовательных, научных, исследовательских проектах по профилю деятельности с ПОО, ОО ВО, МО и др. организациями	- федеральный, окружной уровень – 15 баллов, - региональный, муниципальный уровень – 10 баллов. При участии более, чем в одном проекте на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.
30.	Участие в работе профессионального экспертного сообщества вне колледжа	Факт участия – 5 баллов

Максимальное количество баллов – 780.

Средний балл – 194.

Критерии оценки эффективности деятельности педагога-организатора

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)
1.	Дистанционное участие в профессиональных конкурсах	федерального, окружного уровня – 2 балла (наличие призового места – 5 баллов); регионального, муниципального уровня – 1 балла (наличие призового места – 3 баллов)
2.	Очное участие в профессиональных конкурсах	федерального, окружного уровня – 25 балла (наличие призового места – 75 баллов); регионального, муниципального уровня – 10 балла (наличие призового места – 30 баллов); уровня учреждения – 5 балл (наличие призового места – 15 баллов)
3.	Подготовка и проведение внеаудиторного мероприятия	При проведении внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 5 баллов. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.
4.	Подготовка и проведение внеаудиторного мероприятия, приуроченного к государственным и национальным праздникам Российской Федерации, памятным датам и событиям российской истории и культуры	При проведении внеаудиторных мероприятий в ГАПОУ АО «АМК» начисляется 30 баллов. При проведении мероприятия муниципального, регионального уровня – 100 баллов. При проведении более чем одного мероприятия, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.
5.	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.

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)
6.	Издание учебно-методических материалов (в т.ч. ЦОК) 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 – 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
7.	Издание учебно-методических материалов (в т.ч. ЦОК) 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
8.	Создание ЦОК (компьютерных обучающих программ, мультимедийных учебников, учебных видеофильмов), в т.ч. для отдела организации последипломного обучения	каждый ЦОК – 15 баллов, но не более 45 баллов
9.	Создание методических разработок мероприятий (сценариев)	В зависимости от их количества: за каждый сценарий 1 балл, но не более 5 баллов
10.	Создание качественного контента для официального сайта или официальных групп колледжа в социальных сетях	За каждый качественный контент начисляется 2 балла, но не более 20 баллов
11.	Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей	- федерального, окружного уровня – 15 баллов; - регионального, муниципального уровня – 10 баллов; - уровня учреждения – 5 балла. При наличии более чем одного выступления / статьи на уровне, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.

№ п/п	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)
		При наличии результатов по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню.
12.	Участие в профориентационных мероприятиях в школе, в профориентационных выставках, акциях	В зависимости от количества проведённых мероприятий: 2 балла за каждое мероприятие, но не более 10 баллов
13.	Участие в Дне открытых дверей, профориентационных мероприятиях в ГАПОУ АО «АМК»	При участии в отчетный период начисляется 5 баллов. При наличии участия более чем в одном мероприятии, количество баллов умножается на повышающий коэффициент 2.
14.	Выступления творческих кружков (коллективов) в колледже	1-2 выступления - 5 баллов 3-5 выступлений - 10 баллов 6 и более выступлений -15 баллов
15.	Выступления творческих кружков (коллективов) вне колледжа	1-2 выступления - 20 баллов 3-5 выступлений - 30 баллов 6 и более выступлений -50 баллов
16.	Руководство подготовкой выступлений студентов на конференциях, Днях науки, работой на лучшую научную студенческую работу, оригинальное пособие, оборудование, к участию студентов 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.
17.	Участие в общественной деятельности колледжа	- Совет колледжа – 1 балл за каждое заседание, но не более 3 баллов; - целевые рабочие группы – 3 балла за заседание, но не более 18 баллов; - участие в хоре колледжа – 1 балл за каждую репетицию, но не более 15 баллов
18.	Участие в совместных образовательных, научных, исследовательских проектах по профилю деятельности с ПОО, ОО ВО, МО и др. организациями	- федеральный, окружной уровень – 15 баллов, - региональный, муниципальный уровень – 10 баллов. При участии более, чем в одном проекте на уровне, количество баллов умножается на повышающий

№ н/н	Наименование показателя	Значение критерия (кол-во баллов)
		коэффициент 2.
19.	Участие в работе профессионального экспертного сообщества вне колледжа	Факт участия – 5 баллов

Итого максимальное количество баллов - 633.

Средний балл – 140.

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

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности, порядок расчёта	Факты, подтверждающие выполнение
1.	Дистанционное участие в профессиональных конкурсах федерального, окружного уровня – 2 балла (наличие призового места – 5 баллов); регионального, муниципального уровня – 1 балла (наличие призового места – 3 баллов)	<u>Название конкурса, уровень, результаты участия</u>
2.	Очное участие в профессиональных конкурсах федерального, окружного уровня – 25 балла (наличие призового места – 75 баллов); регионального, муниципального уровня – 10 балла (наличие призового места – 30 баллов); уровня учреждения – 5 балл (наличие призового места – 15 баллов)	<u>Название конкурса, уровень, результаты участия</u>
3.	Проведение открытых мастер-классов, внеаудиторных мероприятий на федеральном, окружном уровне – 5 баллов; на региональном, 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.	<u>Название мероприятия, уровень, дата проведения</u>
4.	Выступление с докладами на конференциях, съездах, педагогических чтениях, педагогических советах, школе педагогического мастерства, публикация статей - федерального, окружного уровня – 15 баллов; - регионального, муниципального уровня – 10 баллов; - уровня учреждения – 5 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.	<u>Название мероприятия, дата</u>
5.	Подготовка и проведение внеаудиторного мероприятия За каждое проведенное мероприятие сверх	<u>Название мероприятия, дата</u>

	установленного плана начисляется 2 балла, но не более 24 баллов	
6.	Доля обучающихся, участвующих во внеаудиторных мероприятиях профессиональной направленности 100% – 30 баллов 80 – 99% – 15 баллов менее 80% – 0 баллов	<u>Название мероприятия, дата, доля обучающихся</u>
7.	Руководство подготовкой выступлений студентов на конкурсах федерального, окружного уровня – 5 баллов (наличие призового места – 15 баллов); регионального, 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.	<u>Название мероприятия, уровень, ФИО студентов, результат участия</u>
8.	Численность обучающихся, участвующих в региональных чемпионатах, олимпиадах, конкурсах 10 чел. и более – 20 баллов 5-9 чел. – 15 баллов 1-4 чел. – 10 баллов	
9.	Численность обучающихся, участвующих в национальных чемпионатах, всероссийских олимпиадах, конкурсах 10 чел. и более – 30 баллов 5-9 чел. – 20 баллов 1-4 чел. – 15 баллов	<u>Название мероприятия, уровень, ФИО студентов, результат участия</u>
10.	Численность обучающихся, участвующих в международных чемпионатах, олимпиадах, конкурсах 1 чел. и более – 30 баллов (наличие призового места – 100 баллов)	<u>Название мероприятия, уровень, ФИО студентов, результат участия</u>
11.	Доля обучающихся, участвующих в волонтерском движении 75% и более – 30 баллов, 50 – 74% – 15 баллов 25-49% - 10 баллов менее 25% – 0 баллов	<u>Название мероприятия, дата, доля обучающихся</u>
12.	Организация мероприятий, проведенных с участием Амбассадоров Професионалитета 10 мероприятий и более – 15 баллов 5-9 мероприятий – 10 баллов 1-4 мероприятий – 5 баллов	<u>Название мероприятия, дата</u>
13.	Доля обучающихся, участвующих в деятельности молодежных общественных	<u>Название организаций, объединений, доля обучающихся</u>

	объединений, органов молодежного самоуправления и организаций патриотической направленности 75% и более – 30 баллов, 50 – 74 % – 15 баллов 25-49 % - 10 баллов менее 25% – 0 баллов	
14.	Контроль правопорядка проживания студентов в общежитии Ежемесячное посещение общежития - 5 баллов Отсутствие посещений – 0 баллов	<u>Даты посещения общежития</u>
15.	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 – 5 баллов 3 – 5 мероприятий – 10 баллов 6 и более мероприятий – 30 баллов	
16.	Создание качественного контента для официального сайта или официальных групп колледжа в социальных сетях За каждый качественный контент начисляется 2 балла, но не более 20 баллов	<u>Дата, название и ссылка на контент</u>
17.	Количество функционирующих медиапроектов за каждый медиапроект начисляется 5 баллов, но не более 15 баллов	<u>Название проекта, дата создания</u>

499 баллов – максимальное количество

Средний балл – 179

Критерии оценки эффективности деятельности Заведующего общежитием

№ н/ п	Наименование показателя	Количество баллов	Периодичность
1	Организация работы со студентами по соблюдению санитарно-гигиенических норм в жилых комнатах и в местах общего пользования	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	ежеквартально
2	Организация работы кружков, проведение внеаудиторных мероприятий	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	ежеквартально
3	Организация и обеспечение воспитательной работы, самостоятельной подготовки студентов в свободное от учебной нагрузки время	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	
4	Подготовка информационных материалов к размещению на официальном сайте колледжа, в официальных группах колледжа в социальных сетях	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	ежеквартально
5	Организация работы с проживающими по профилактике правонарушений, формированию здорового образа жизни	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	ежеквартально
6	Своевременная организация косметического и сантехнического ремонта жилых секций общежития	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	ежеквартально
7	Организация и проведение работы по трудовому воспитанию со студентами, проживающими в общежитии	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	ежеквартально
8	Организация деятельности студенческого совета общежития, проведение заседаний	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	ежеквартально
9	Проведение индивидуальной разъяснительной работы со студентами и их родителями по соблюдению правил внутреннего распорядка в общежитии	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	ежеквартально
10	Своевременное разрешение конфликтных ситуаций, возникающих между проживающими в общежитии и обслуживающим персоналом	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	ежеквартально
11	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны проживающих и посетителей	Отсутствие – 25 баллов Наличие – 0 баллов	ежеквартально
12	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	Отсутствие – 25 баллов Наличие – 0 баллов	ежеквартально

Максимальное количество баллов – 300.

Критерии оценки эффективности деятельности дежурного по общежитию

№ н/п	Наименование показателя	Количество баллов	Периодичность
1.	Оперативное реагирование на внештатные ситуации	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
2.	Выполнение энергосберегающей Программы (соблюдение требований экономичного использования электроэнергии)	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
3.	Проведение профилактической работы по соблюдению правил пожарной безопасности	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
4.	Проведение профилактической работы по соблюдению правил антитеррористической безопасности	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
5.	Участие в контроле санитарно-гигиенического состояния помещений общего пользования	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
6.	Проведение индивидуальной разъяснительной работы с проживающими по соблюдению санитарно-гигиенического режима	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
7.	Проведение индивидуальной разъяснительной работы с проживающими по соблюдению Правил проживания в общежитии	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
8.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны проживающих и посетителей	Отсутствие – 25 баллов Наличие – 0 баллов	Ежеквартально

Максимальное количество баллов – 200.

Критерии оценки эффективности деятельности кастаняпши

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Периодичность
1.	Увеличение объёма выполняемой работы	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
2.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности, по распоряжению администрации колледжа	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
3.	Выполнение работ по благоустройству территории общежития	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
4.	Осуществление стирки белья (ветошь, полотепца, шторы и т.п.) по распоряжению заведующего АХО	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
5.	Осуществление стирки спецодежды по распоряжению заведующего АХО	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
6.	Участие в глажении белья	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
7.	Осуществление внутреннего перемещения мягкого инвентаря	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально
8.	Участие в заключительных мероприятиях после проведенной дезинсекции на объекте	Выполнено – 25 баллов Не выполнено – 0 баллов	Ежеквартально

Максимальное количество баллов – 200.

Критерии оценки эффективности деятельности лаборанта

№ п/ п	Критерии оценки эффективности деятельности	Условия осуществления выплат	Количество баллов
1	Участие в Государственной итоговой аттестации (ГИА), ПА (первичной аккредитации)	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За участие в ГИА/ПА – 20 баллов;
2	Своевременное выявление и устранение мелких неполадок в работе технических средств обучения	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Наличие оборудования в исправном состоянии – 10 баллов
3	Участие в работе приемной комиссии	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За работу в приемной комиссии – 20 баллов
4	Проявление творческой инициативы и ответственного отношения к должностным обязанностям	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Проявление творческой инициативы и ответственного отношения к должностным обязанностям – 30 баллов
5	Содержание помещений и оборудования в надлежащем санитарном состоянии	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Помещение находится в надлежащем санитарном состоянии – 20 баллов
6	Разовые поручения и исполнительская дисциплина	Учитывается по факту, на основании ходатайства	За исполнение разовых поручений – 5 баллов
7	Контроль и обеспечение сохранности учебного оборудования в кабинетах	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Наличие сохранности учебного оборудования в кабинетах – 10 баллов
8	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-вспомогательном процессе	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-вспомогательном процессе – 10 баллов
9	Жалобы со стороны заведующего кабинета и заведующего симуляционным центром на работу лаборанта	Учитывается по факту, на основании ходатайства	Отсутствие жалоб со стороны заведующего кабинетом на работу лаборанта – 10 баллов

Максимальное количество баллов – 135

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 внутридолжностная 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.

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 жизнедеятельности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам 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	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств);

(образовательным программам) в области 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			установленн ые сроки	нормативных актов	
2.19.	Своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций	ежеквартально	Соответствие	соответстви е	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 трудоустроившихс я 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 предоставления 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 бухгалтера

№ критерия	Наименования критерия	Частота оценки	25 баллов	0 баллов	Источники оценки
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
15.	Осуществление контроля требований нормативных правовых актов РФ, предъявляемых к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд колледжа.	ежеквартально	Отсутствие замечаний или проверка не	Не исполнение	Акт о результатах проверки

№ критерия	Наименования критерия	Частота оценки	25 баллов	0 баллов	Источники оценки
			проводилась		
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.