

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИНЯТО

общим собранием учреждения

05.09. 2022 г. протокол №1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГАПОУ «СОГТЭК»

от 05.09. 2022 г. № 65/1-Д

Директор ГАПОУ «СОГТЭК»

_____ В.Б. Абиев

Абиев Валерий Батразович Подписано цифровой подписью:
Абиев Валерий Батразович Дата:
2023.01.16 11:42:34 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Владикавказ

2022

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об установлении размеров оплаты труда и стимулировании работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Северо-Осетинский государственный торгово-экономический колледж» (далее – ГАПОУ «СОГТЭК», Колледж) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Республики Северная Осетия – Алания от 03 декабря 2021 г. №414 «Положение об оплате труда работников организаций сферы образования и науки Республики Северная Осетия-Алания» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников образовательных и научных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Северная Осетия – Алания.

2. В Колледже оплата труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 6) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа.

3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6. Размер заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется раздельно по каждой должности.

II. Формирование фонда оплаты труда

7. Фонд оплаты труда работников Колледжа на год формируется в соответствии с его штатным расписанием, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

8. Штатное расписание включает в себя должности работников Колледжа и утверждается директором. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

9. Фонд оплаты труда работников Колледжа включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.

9.1. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Колледжа и включает в себя:

- базовые оклады (ставки);
- доплаты и надбавки.

9.2. Базовые оклады (ставки) работникам Колледжа устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с должностями работников, отнесенными к соответствующим ПКГ.

Базовые оклады (ставки), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени.

Размеры базовых окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (далее – компенсация) в размере 100 рублей.

Базовый оклад (ставка) педагогических работников в Колледже определяется по формуле:

$Об = Обп + К$, где:

Об – базовый оклад (ставка);

Обп – базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением

1 к настоящему Положению;

К – компенсация.

9.3. Доплаты и надбавки, включаемые в базовую (гарантированную) часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Колледжа и рассчитываются в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Доплаты, надбавки работникам устанавливаются директором Колледжа, а директору Колледжа – Министерством образования и науки Республики Северная Осетия – Алания. Конкретный размер доплаты, надбавки определяется с учётом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда. В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие доплаты:

1) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы; объем дополнительной работы не должен превышать половины месячной нормы часов по совмещаемой должности;

2) за замещение временно отсутствующего преподавателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$Дз = (Об + Нк) / 72 \times Чф, \text{ где:}$$

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего преподавателя;

Об – базовый оклад (ставка) педагогического работника;

Нк – размер надбавки за квалификационную категорию. Для преподавателей, имеющих первую квалификационную категорию значение Нк – 2000 рублей, для преподавателей, имеющих высшую квалификационную категорию значение Нк – 4000 рублей;

72 – норма часов учебной нагрузки преподавателя в месяц;

Чф – фактическое количество часов, замещенных педагогическим работником за месяц.

Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата труда педагога производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию;

3) за работу в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов). Размер доплаты составляет от 20 до 22 процентов часовой тарифной ставки

(базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

4) за сверхурочную работу доплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, размер доплаты составляет от 4 до 7 процентов тарифной ставки (базового оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом директора Колледжа с учётом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

7) за кураторство учебных групп размер доплат составляет 1100 рублей. Кроме того за кураторство групп, обучающихся на бюджетной основе по программам среднего профессионального образования, педагогическим работникам осуществляется выплата за счет средств федерального бюджета в размере 5000 рублей. За кураторство групп, обучающихся на коммерческой основе по программам среднего профессионального образования, педагогическим работникам осуществляется выплата за счет средств от приносящей доход деятельности в размере 5000 рублей;

8) за проверку тетрадей (письменных работ) размер доплаты составляет от 400 до 1100 рублей при нормативной наполняемости группы не менее 25 человек:

– математика, русский язык и литература, русский язык и культура речи

– 1100 рублей;

– иностранный язык (английский, немецкий) – 800 рублей;

При наполняемости менее 25 человек в группе размер доплаты рассчитывается по формуле:

$D_{\text{пр}} = D_{\text{д}} / 25 \times K_{\text{о}}$, где:

$D_{\text{пр}}$ – доплата за проверку тетрадей (письменных работ);

$D_{\text{д}}$ – размер доплаты, установленный в диапазоне;

25 – нормативная наполняемость группы, человек;

$K_{\text{о}}$ – количество обучающихся в группе.

Если педагогический работник проверяет письменные работы в нескольких группах, то рассчитывается средняя наполняемость группы ($K_{\text{о}}$)

путём суммирования численности обучающихся в каждой группе и деления полученной суммы на количество групп, в которых педагогический работник выполняет проверку тетрадей (письменных работ).

9.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение (премирование) и стимулирование работников в соответствии с локальными актами Колледжа и включает в себя:

Выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ (оказываемых услуг);
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- молодым специалистам, окончившим образовательные организации

высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и приступившим в год окончания соответствующей образовательной организации к работе на должностях педагогических работников, за исключением должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями».

□ Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом директора Колледжа по результатам оценки экспертной комиссии выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Колледжа (за исключением директора) утверждаются директором Колледжа на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства образования и науки РСО-Алания.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Колледжа на определённый срок (полугодие, семестр) по результатам работы за соответствующий период (полугодие, семестр) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям (Приложения 2, 3, 4). Стоимость балла определяется путём деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Колледжа на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением директора Колледжа) за соответствующий период.

Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может

претендовать на премирование и установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

В соответствии с настоящим положением устанавливаются следующие выплаты:

- 1) за наличие квалификационной категории педагогическим работникам:
 - первой квалификационной категории – 2000 рублей;
 - высшей квалификационной категории – 4000 рублей;
- 2) за наличие государственных наград, почетных званий:
 - «Народный учитель Российской Федерации» – 1500 рублей;
 - «Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») – 1500 рублей;
 - «Заслуженный учитель Республики Северная Осетия – Алания» – 1000 рублей;
 - «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» – 1000 рублей;
 - «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» – 1000 рублей;
 - «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» – 1000 рублей;
 - «Заслуженный работник физической культуры Республики Северная Осетия – Алания» – 1000 рублей;
 - «Заслуженный тренер Российской Федерации» – 1000 рублей;
 - «Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия – Алания» – 1000 рублей;
 - Медаль К. Д. Ушинского – 1000 рублей;
 - «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 500 рублей;
 - «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;
 - «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;
 - «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;
 - «Почетный работник науки и техники Российской Федерации» – 500 рублей;
 - «Отличник народного просвещения» – 500 рублей;
- 3) за другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Колледжа, а педагогических работников Колледжа - при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 500

рублей.

При наличии у работника двух и более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

- от 10 до 15 лет – 10% от базового оклада (ставки);
- свыше 15 лет – 13% от базового оклада (ставки).

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающей право на установление выплаты. Последующее изменение размера выплаты производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается приказом директора Колледжа в процентах к базовому окладу (ставке) работника без учета иных выплат.

При установлении выплаты педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы на основании документов, подтверждающих периоды работы в организации.

Выплата молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

- от 1 года до 5 лет – 5% от базового оклада (ставки);
- от 5 до 10 лет – 7% от базового оклада (ставки).

Выплата устанавливается приказом директора без учета иных выплат.

В случае наступления у молодого педагогического работника стажа работы 10 лет до достижения им возраста 35 лет указанная выплата прекращается и ему назначается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в соответствии с настоящим Положением.

В пределах экономии фонда заработной платы и за счёт средств, полученных Колледжем от приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников Колледжа за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) на основании действующего положения о премировании и локального акта организации.

При премировании работников могут учитываться:

- 1) результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском или муниципальном уровнях;
- 2) непосредственное участие в реализации национальных проектов,

федеральных, республиканских и муниципальных целевых программ;

3) оперативное и качественное выполнение особо важных заданий; проявление творческой инициативы и использование инновационных методов в работе.

Выплаты молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, приступившим в год окончания соответствующей образовательной организации к работе на должностях педагогических работников в образовательной организации, а также непосредственно после прохождения службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или непосредственно после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данные обстоятельства препятствуют началу трудовой деятельности в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования.

Выплата молодым специалистам образовательных организаций производится ежемесячно в течение 2 лет на основании приказа работодателя.

Размер выплаты на одного молодого специалиста в месяц определяется по следующей формуле:

$$B = O \times 0,7(0,5) \times Ч_{\text{факт.}} / Нч, \text{ где:}$$

O - базовый размер оклада (ставки) по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников.

0,7 - доля выплаты от оклада в первый год работы;

0,5 - доля выплаты от оклада во второй год работы;

Ч_{факт.} - фактическое количество часов педагогической (учебной (преподавательской) работы молодого специалиста в неделю;

Нч - норма часов педагогической (учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы.

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Колледжа, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Колледжа.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера

10. Оплата труда директора Колледжа производится в порядке и

размерах, определенных трудовым договором, заключенным между директором Колледжа и Министерством образования и науки РСО-Алания. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.

11. Оплата труда заместителей директора Колледжа и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между директором Колледжа и вышеперечисленными работниками в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Колледжа. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.

12. Заработная плата директора Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера состоит из базовой (гарантированной) части, которая включает в себя базовые оклады (ставки), доплаты и надбавки, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включающие в себя премии и надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

13. Базовый оклад (ставка) директора Колледжа устанавливается приказом Министерства образования и науки РСО-Алания в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемого директором Колледжа, и составляет от 1 до 2,5 размера этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются объемные показатели, утвержденные приказом Министерства образования и науки РСО-Алания.

14. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан Колледж: преподаватель; социальный педагог; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; педагог дополнительного образования; руководитель физического воспитания; методист, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения.

15. Расчёт среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало нового учебного года. Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавок и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу Колледжа, на штатную численность основного персонала Колледжа.

16. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю Колледжа устанавливается приказом Министерства образования и науки РСО-Алания с учетом достижения целевых

показателей эффективности работы Колледжа в размере до 100% от базового оклада (ставки) директора Колледжа. Перечень целевых показателей эффективности работы Колледжа утверждается приказом Министерства образования и науки РСО-Алания.

17. Выплата директору за эффективную работу по внебюджетной деятельности устанавливается приказом Министерства образования и науки РСО-Алания по итогам работы за год в процентном отношении от суммы привлеченных средств и выплачивается ежемесячно в равных долях в течение года, следующего за отчетным, за счет средств, полученных Колледжем от приносящей доход деятельности.

При увольнении директора, назначенная выплата производится в полном объеме.

18. При наличии экономии по фонду оплаты труда в соответствии с приказом Министерства директору может быть выплачена премия по итогам

работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. При премировании учитываются: выполнение более 50% республиканских показателей эффективности деятельности Колледжа, утвержденных приказом Министерства образования и науки РСО-Алания; организация эффективной работы предпрофессиональных классов (по приказу Министерства образования и науки Республики Северная Осетия – Алания); результативность участия в чемпионатах WorldSkills, Абилимпикс; отсутствие Колледжа в списке организаций с необъективными результатами по итогам всероссийских проверочных работ; результаты всероссийских проверочных работ; высокий процент трудоустройства выпускников (более 40%).

19. Преподавательская и иная работа директора в Колледже, являющаяся местом его основной работы, допускается с согласия Министерства образования и науки и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе размер и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.

20. Базовые оклады (ставки) заместителей директора устанавливаются приказом директора Колледжа на 10–20 процентов ниже базового оклада (ставки) директора Колледжа. Базовый оклад главного бухгалтера устанавливается приказом директора Колледжа на 20–30 процентов ниже базового оклада (ставки) директора Колледжа.

21. Заместителю директора, главному бухгалтеру выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом директора Колледжа в соответствии с настоящим Положением и локальными актами Колледжа.

IV. Другие вопросы оплаты труда

22. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

23. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых Колледжем услуг, Колледж вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

24. Директор вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Колледжа с учетом мнения представительного органа работников Колледжа или коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением.

к Положению об оплате труда
от « » _____ 2023 г.

Базовые размеры окладов (ставок)

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый размер оклада (ставки), в рублях
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь-машинистка, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	11000
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя	1 квалификационный уровень	11200
заведующий архивом; заведующий хозяйственной частью, архивариус	2 квалификационный уровень	11400
заведующий производством (шеф-повар), повар, заведующий столовой	3 квалификационный уровень	11600
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
бухгалтер, бухгалтер-калькулятор; документовед; юрисконсульт; библиотекарь; инженер по охранетруда и технике безопасности, с возложением обязанностей инженера по ГО и ЧС; специалист по закупкам	1 квалификационный уровень	12200
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
секретарь учебной части	1 квалификационный уровень	11100
Должности руководителей структурных подразделений		
заведующий лабораторией, заведующий отделением, заведующий практикой, заведующий организационно-диспетчерского отдела, заведующий отделом	1 квалификационный уровень	13200
заведующий учебной частью, заведующий воспитательной частью	2 квалификационный уровень	13400
Должности педагогических работников		
педагог дополнительного образования; социальный педагог, старший мастер	2 квалификационный уровень	13400
мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	3 квалификационный уровень	13600
Преподаватель; руководитель физического воспитания; педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЖ	4 квалификационный уровень	13740

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
гардеробщик; дворник; кладовщик; сторож, вахтер; уборщик служебных (производственных) помещений; кухонный работник; повар, мойщик посуды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; калькулятор	1 квалификационный уровень	10900
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
водитель автомобиля; слесарь - сантехник	1 квалификационный уровень	11000

**Показатели эффективности деятельности мастеров производственного обучения
ГАПОУ СОГТЭК**

№ п/п	Наименование показателя (критерия)	Подтверждающий документ	Показатель	Значение показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Экспертная оценка	
1.	Качество знаний обучающихся по итогам полугодия (с учетом директорских контрольных работ)	Отчет по итогам полугодия	40%-50%	1	2			
			Более 50%	2				
2.	Успеваемость обучающихся по итогам полугодия (с учетом директорских контрольных работ)	Отчет по итогам полугодия	90-97%	2	4			
			98-100%	4				
Уровень Колледж								
			Победитель/Призер	3	3			
Уровень Региональный								
3.	Результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, научно-практических конференциях (очно/заочно)	Дипломы, грамоты, благодарности руководителю Копии опубликованных статей.	Участие	4/2	10			
			Победитель/Призер 1 чел	6/4				
			2 и более	9/5				
Уровень Федеральный								
			Участие	6/3	18			
			Победитель/Призер 1 чел	10/5				
			2 и более	12/6				
Уровень Региональный								
4.	Результаты участия обучающихся	Дипломы, грамоты	Уровень Региональный					

	в чемпионате профессионального мастерства по стандартам WorldSkills Russia, Абилимпикс		Участие 1-3 место	3 6	6	
Уровень Федеральный (отборочный)						
			Участие 1-3 место	7 15	15	
5.	Эффективная и качественная организация и проведение: - открытых уроков (свыше 90% эффективности); - внеклассных предметных мероприятий.	- конспект урока, утвержденный методистом, выписка из журнала открытых уроков, копия анализа урока; - ссылка на сайт, отзыв методиста, заведующего Уч, документационное сопровождение мероприятия	Уровень Колледж Уровень Региональный	3 5	5	
6.	Выступление на научно-практических конференциях, форумах (очно/заочно)	Материалы конференций, протоколы, ссылки, сборники	Уровень Региональный Уровень Федеральный	3/1 5/2	5	
7.	Публикации в научных периодических изданиях (печатное/электронное издание)	Справки, сертификаты, копии изданий	Всероссийских, международных	6/3	6	
Уровень Республиканский						
			Участие 1-3 место	3 6	6	
8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (педагогического) мастерства (очно/заочно), грантах	Диплом, грамота, благодарность	Уровень Федеральный	7/3 12/6	12	
9.	Подготовка и издание учебно-методического пособия.	Копия учебно-методического пособия, ссылка на сайт	Минимальный уровень уникальности текста - 60%, размещение электронного варианта пособия на официальном сайте ОО	3	3	

10.	Участие в организации и проведении значимых мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Колледжа (общественные мероприятия, публикация в СМИ, профориентационная работа)	Справка зав. Уч, зав. ВЧ, методиста; благодарность; ссылка на официальный сайт ОО		до 5	5		
		ВСЕГО			100		

**Показатели эффективности деятельности мастеров производственного обучения
ГАПОУ СОГТЭК**

№ п/п	Наименование показателя (критерия)	Подтверждающий документ	Показатель	Значение показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Экспертная оценка
			Уровень Колледж				
			Победитель/Призер	3	3		
			Уровень Региональный				
			Участие	4/2	10		
			Победитель/Призер 1 чел	6/4			
			2 и более	9/5			
			Уровень Федеральный				
			Участие	6/3	18		
			Победитель/Призер 1 чел	10/5			
			2 и более	12/6			
			Уровень Региональный				
			Участие	3	6		
			1-3 место	6			
			Уровень Федеральный (отборочный)				
			Участие	7	15		
			1-3 место	15			
1.	Результаты участия обучающихся, подготовленных МПО, в конкурсах, фестивалях, научно-практических конференциях (очно/заочно)	Дипломы, грамоты, благодарности руководителю Копии опубликованных статей.					
2.	Результаты участия обучающихся, подготовленных МПО, в чемпионате профессионального мастерства по стандартам WorldSkills Russia, Абилимпикс	Дипломы, грамоты					

3.	Эффективная и качественная организация и проведение внеклассных предметных мероприятий	ссылка на сайт, отзыв методиста, заведующего УЧ, <u>документационное</u> сопровождение мероприятия	Уровень Колледж	3	5	
				Уровень Региональный		
4.	Выступление на научно-практических конференциях, форумах (очно/заочно)	Материалы конференций, протоколы, ссылки, сборники	Уровень Региональный	3/1	5	
				Уровень Федеральный		
5.	Публикации в научных периодических изданиях (печатное/электронное издание)	Справки, сертификаты, копии изданий	Всероссийских, международных	6/3	6	
6.	Подготовка и издание учебно-методического пособия	Копия учебно-методического пособия, ссылка на сайт	Минимальный уровень уникальности текста - 60%; размещение электронного варианта пособия на официальном сайте ОО	3	3	
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (очно/заочно), грантах	Диплом, грамота, благодарность	Уровень Республиканский			
			Участие	3	6	
			1-3 место	6		
8.	Отсутствие у обучающихся неотработанных пропусков занятий	Справка руководителя ресурсного центра	Уровень Федеральный			
			Участие	7/3	12	
			1-3 место	12/6		
9.	Отсутствие у обучающихся дисциплинарных взысканий (выговоров, замечаний и т.д.)	Справка руководителя ресурсного центра	Уровень Федеральный	2	2	
				2		
10.	Наличие регулярного и качественного текущего контроля при прохождении практики обучающимися; своевременная и качественная подготовка обучающимися форм отчетности по практике	Справка зав. практикой		2	2	

11.	Участие в организации и проведении значимых мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Колледжа (общественные мероприятия, публикация в СМИ, профориентационная работа)	Справка зав. Уч, зав. ВЧ, методиста; благодарность; ссылка на официальный сайт ОО		до 5	5		
			ВСЕГО		100		

Показатели эффективности деятельности прочих работников
ГАПОУ «Северо-Осетинский государственный торгово-экономический
колледж»

№	Направление	Показатели	Значение показателя (баллы)
1.	Эффективная работа руководителей структурных подразделений по выполнению должностных обязанностей	высокие результаты, сложность, интенсивность и напряжённость работы	до 100
		качество выполняемых работ	до 100
2.	Методист, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, педагог дополнительного образования	высокие результаты, сложность, интенсивность и напряжённость работы	до 100
		качество выполняемых работ	до 100
3.	Административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, прочий обслуживающий персонал	высокие результаты, сложность, интенсивность и напряжённость работы	до 100
		качество выполняемых работ	до 100