

Принято на заседании  
Общего собрания  
БПОУ «Усть-Заостровский СТ»  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
« » 20 г.

Утверждаю  
Директор БПОУ «Усть-Заостровский СТ»  
\_\_\_\_\_ О.В. Васильева  
« » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Положение  
о системе оплаты труда работников  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Омской области  
«Усть-Заостровский сельскохозяйственный  
техникум»

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда (далее Положение) работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Усть-Заостровский сельскохозяйственный техникум» (далее Учреждение), разработано в соответствии с:

- статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- постановлением Правительства Омской области от 15.10.2008 № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области»;
- приказом Министерства образования Омской области от 16.12.2013 № 86 «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
- приказа Министерства образования Омской области от 19 марта 2014 года № 15 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области»;
- Уставом техникума.

1.2. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в учреждении на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Омской области, Устава техникума и требований коллективного договора между администрацией и работниками учреждения, а также материальное стимулирование труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности, в целях управления развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных, компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также условия, виды и размеры оплаты труда работников, порядок расчета показателей эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, работников, отнесенных к должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих техникума.

### 1.4. Основные понятия:

Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Оклад - должностной оклад (оклад), ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и

стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Стимулирующие выплаты — выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда

Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда;

- ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

- ежемесячная надбавка по занимаемой должности;

- премиальные по итогам работы.

Педагогические работники - работники, определенные в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Учебно-вспомогательные работники - работники, занимающие должности учебно-вспомогательного персонала, определенные в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Служащие - работники, занимающие должности специалистов и служащих, определенные в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

Рабочие - работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определенных на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп

общеотраслевых профессий рабочих".

1.5. Выплаты педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, - по классному руководству (кураторству) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения (далее - учебные группы), относятся к виду компенсационных выплат и устанавливаются в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах.

1.6. Размеры окладов педагогических работников учреждения, работников, отнесенных к должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих определяются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Приложение № 1).

## II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

2.1. Размер оклада конкретного педагогического работника учреждения устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы в соответствии с Приложением №1 и определяется трудовым договором.

2.2. Размер оклада устанавливается выше размера оклада, предусмотренного в соответствии с Приложением 1 к настоящему положению, педагогическому работнику учреждения:

1) имеющему первую квалификационную категорию, - на 10 процентов;  
2) имеющему высшую квалификационную категорию, - на 20 процентов;  
3) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- доктора наук, - на 25 процентов;
- кандидата наук, - на 15 процентов;

4) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - на 10 процентов;

б) поступившему на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и квалификацией согласно полученному документу об образовании и о квалификации, в течение первых 3 лет с даты трудоустройства на

работу по должности педагогического работника на 60 процентов;

7) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, - на 20 процентов;

8) проживающему на территории сельского поселения и (или) работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения - на 25 процентов;

9) имеющему стаж педагогической работы:

- от 1 года до 5 лет, - на 10 процентов;

- от 5 лет до 10 лет, - на 15 процентов;

- свыше 10 лет, - на 20 процентов.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

2.4. Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

### III. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательных работников учреждения

3.1. Размер оклада конкретного учебно-вспомогательного работника учреждения устанавливается в соответствии с Приложением №1 и определяется в трудовом договоре.

3.2. Размер оклада учебно-вспомогательному работнику учреждения, осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, может устанавливаться выше - на 20 процентов.

3.4. Учебно-вспомогательным работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

3.5. Учебно-вспомогательным работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

### IV. Порядок и условия оплаты труда служащих учреждения

4.1. Размер оклада конкретного служащего учреждения устанавливается в соответствии с Приложением №1 и определяется в трудовом договоре.

4.2. Размер оклада может устанавливаться выше размера оклада служащему учреждения:

1) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья - на 20 процентов;

2) проживающему на территории сельского поселения или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения, - на 25 процентов.

4.3. Служащим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

4.4. Служащим учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

#### V. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений учреждения

5.1. Размер оклада конкретного руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается в соответствии с Приложением №1 и определяется в трудовом договоре.

5.2. Размер оклада может устанавливаться выше размера оклада руководителю структурного подразделения учреждения:

1) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья - на 20 процентов;

2) проживающему на территории сельского поселения или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения, - на 25 процентов;

3) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- доктора наук - на 25 процентов;

- кандидата наук - на 15 процентов;

4) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - на 10 процентов.

5.3. Руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

5.4. Руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

#### VI. Порядок и условия оплаты труда рабочих учреждения

6.1. Размер оклада конкретного рабочего учреждения устанавливается в соответствии с Приложением №1 и определяется в трудовом договоре.

6.2 Рабочим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

6.3. Рабочим учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

#### VI.I. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательных работников, служащих, рабочих учреждения

6.1.1. За счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, учреждением может быть установлена педагогическим работникам, учебно-вспомогательным работникам, служащим, рабочим учреждения (далее в настоящем разделе - работники учреждения) повременная (в зависимости от количества фактически отработанных рабочих часов за учетный период) при суммированном учете рабочего времени либо сдельная (в зависимости от выполненного объема работ и (или) услуг) оплата труда.

6.1.2. Оплата труда работникам учреждения регламентируется коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.3. Стоимость одного рабочего часа либо единицы выполняемой работы и (или) услуги (далее - стоимость) работникам учреждения устанавливается на основании должностного оклада, указанного в штатном расписании и утвержденной педагогической нагрузкой на учебный год в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности в учреждении и определяется в трудовом договоре.

6.1.4. Работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

6.1.5. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

## VII. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

7.1. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения определяются нормативным правовым актом Министерства образования Омской области и Положением.

7.2. Премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями, в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения в соответствующем периоде определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

## VIII. Порядок, рекомендуемые размеры и условия установления компенсационных выплат

8.1. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам работников

учреждения в процентах или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.

8.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

2) выплаты по районному коэффициенту;

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

- при совмещении профессий (должностей);

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;

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

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат закрепляются в Положении об оплате труда.

8.3. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленному конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

8.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке и размерах в соответствии со ст.147 Трудового Кодекса РФ.

8.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, утверждается локальным нормативным актом.

8.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;



2) работникам, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

8.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы - в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

2) работникам, получающим оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.9. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### IX. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения

9.1. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам работников учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

9.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом учреждения, изданным на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия).

Состав комиссии утверждается приказом на основании решения общего собрания коллектива.

В состав комиссии в обязательном порядке включается уполномоченный работниками трудового коллектива.

9.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в Положении и устанавливаются в процентном отношении (баллах) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада.

9.4. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к должностным окладам, установленным утвержденным штатным расписанием учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты педагогических работников, допускается устанавливать в баллах и процентном отношении, применительно к должностным

окладам.

9.5. Перечень наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждения приведены в Приложении № 2 и 3.

#### Х. Регламент сбора и обработки информации для оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников.

10.1. Сбор сведений о деятельности работников осуществляется путем заполнения отчетов (Приложение № 4).

10.2. Сбор и обработку данных для проведения оценки показателей эффективности деятельности осуществляют в следующем порядке:

- не позднее 22 числа каждого отчётного месяца педагогические работники заполняют отчеты для определения индивидуальной оценки эффективности своей деятельности в соответствии с установленной формой и сдают для проверки заместителю директора по учебной/воспитательной работе. Отчет индивидуальной оценки эффективности хранятся до 31 декабря текущего финансового года;

- в отчете должны быть указаны только те направления деятельности, по которым имеет информацию о достигнутых результатах в текущем периоде. Порядковые номера показателей должны соответствовать порядковым номерам, указанным в соответствующих приложениях;

- подлинность и достоверность представленных сведений должны быть заверены личной подписью работника. Представление работником недостоверных сведений по показателям оценки деятельности, влечет за собой аннулирование результатов на любом этапе составления отчета;

- по итогам проверки ответов педагогических работников и представленных документов заместитель директора заполняет отчёт установленного образца с итоговыми баллами по своему подразделению в целом (Приложение № 5);

- отчёт сдаётся председателю Комиссии на бумажном носителе не позднее 25 числа каждого месяца. Срок хранения отчетов до 31 декабря текущего финансового года;

10.3. Оценка показателей осуществляется в баллах. Показатели, отражающие различные виды деятельности педагогического работника, ранжируются в зависимости от их значимости. Стоимость балла определяется исходя из размера стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, фиксируется в протоколе.

10.4. Индивидуальный показатель эффективности деятельности педагогического работника определяется суммированием количества баллов по всем показателям.

10.5. При исчислении стимулирующих выплат в баллах, путем суммирования баллов, набранных каждым педагогическим работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную педагогическими работниками образовательного учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

Далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника за рассматриваемый период.

10.6. При установлении выплат стимулирующего характера учитываются только положительные результаты профессиональной деятельности педагогического работника, отраженные в данном Положении, но не берётся в расчёт квалификация педагогического работника, учтённая в должностных окладах.

10.7. При установлении выплат стимулирующего характера комиссией допускается установление педагогическим работникам отдельных выплат в процентном выражении к должностным окладам.

10.8. В срок до 27 числа каждого месяца проводится заседание Комиссии по оценке эффективности деятельности работников, на котором утверждаются результаты оценки эффективности деятельности работников фиксируется в протоколах. Срок хранения протоколов в течение 3 календарных (финансовых) лет.

По итогам заседания комиссии принимается протокол, на основании которого издаётся приказ.

#### XI. Регламент сбора и обработки информации для оценки показателей эффективности деятельности прочих работников.

11.1. Руководители структурных подразделений представляют на утверждение Комиссии материалы, подтверждающие достигнутое качество работы специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих по обеспечению организации учебно-воспитательной и другой деятельности Техникума не позднее 25 числа каждого месяца. Материалы, подтверждающие достигнутое качество работы, хранятся у руководителей структурных подразделений до 31 декабря текущего финансового года.

11.2. В срок до 27 числа каждого месяца проводится заседание Комиссии по оценке эффективности деятельности работников, на котором утверждаются результаты оценки эффективности деятельности работников фиксируется в протоколах. Срок хранения протоколов в течение 3 календарных (финансовых) лет.

По итогам заседания комиссии принимается протокол, на основании которого издаётся приказ.

#### XII. Заключительные положения

12.1. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

12.3. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.4. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

12.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, техникум обязан в указанный выше срок выплатить неоспариваемую сумму.

12.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию техникума соответствующих документов.

12.7. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

**Размеры  
окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы педагогических работников**

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), ставки педагогического работника (руб.)
<b>1 квалификационный уровень</b>		
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9070
<b>2 квалификационный уровень</b>		
1	Социальный педагог	9314
2	Педагог дополнительного образования	9314
<b>3 квалификационный уровень</b>		
3	Воспитатель	9559
4	Методист	
5	Мастер производственного обучения	
6	Педагог-психолог	
<b>4 квалификационный уровень</b>		
7	Руководитель физического воспитания	10000
8	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
9	Преподаватель	

Устанавливается исходя из нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы.

**Размеры  
должностных окладов (окладов) специалистов и служащих**

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) специалиста и служащего (руб.)
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
1	Секретарь	5960
2	Дежурный по общежитию	5960
3	Комендант	5960
4	Секретарь учебной части	5960
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>		
5	Инспектор по кадрам	6783
<b>3 квалификационный уровень</b>		

6	Заведующий производством (шеф-повар)	7191
7	Специалист по закупкам	7191
4 квалификационный уровень		
8	Механик	7294
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		
9	Бухгалтер	7602
10	Специалист по охране труда	7602
11	Инженер – электроник (электроник)	7602
12	Библиотекарь	7602
2 квалификационный уровень		
13	Заведующий производственной практикой	15186
14	Начальник отдела	15186
15	Заведующий филиалом	15186

**Размеры  
окладов рабочих**

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада рабочего (руб.)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень; 2 квалификационный разряд		
1	Кладовщик	5953
2	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	
3	Слесарь - ремонтник	5953
4	Слесарь - сантехник	
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5953
6	Подсобный рабочий	
7	Сторож (вахтер)	
8	Уборщик производственных и служебных помещений	
9	Плотник	
10	Гардеробщик	5953
11	Дворник	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень; 4 квалификационный разряд		
12	Водитель автомобиля	6466
13	Тракторист	6466
14	Повар	6158
15	Повар	6466

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности  
заместителя директора**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат (%)
1	Анализ и разработка нормативно-правовой, организационной документации техникума	до 30%
2	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях различного уровня	до 50%
3	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение имиджа техникума	до 50%
4	Выполнение контрольных цифр приема	до 30%
5	Выполнение показателей государственного задания	до 30%
6	Отсутствие замечаний внешних проверок по организации учебного процесса	до 50%
7	Информационное обновление сайта ОУ	до 30%
8	Динамика индивидуальных образовательных результатов (успеваемость по ОУ не менее 90 % )	до 30%
9	Наличие заявок работодателей на ВКР	до 30%
10	Отсутствие неудовлетворительных оценок на ГИА по ОУ	до 30%
11	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (свыше 10% от общей численности выполненного госзаказа)	до 30%
12	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном обществе. Наличие публикаций	до 30%
13	Наличие наград, грантов (за исключением благодарственных писем) у педагогического коллектива учреждения	до 30%
14	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часа (более 20%)	до 30%
15	Результативность участия педагогов (мастеров производственного обучения) в конкурсах профессионального мастерства, других мероприятий по плану МО Омской области	до 50%
16	Наличие соглашений о сотрудничестве с работодателями	до 30%
17	Выполнение гос. задания ОУ (по факту исполнения не менее 98% )	до 50%
18	Интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг, оказываемых учреждением	до 30%
19	Оказание организационно-методической помощи преподавателям в подготовке к проведению открытых уроков и внеурочных мероприятий с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий	до 30%
20	Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующей успешному прохождению лицензирования, аккредитации, проверки и др.	до 50%
21	Своевременное предоставление требуемой информации, отчетов и т.п в вышестоящие организации	до 50%
22	Эффективная организация деятельности воспитательного отдела	до 30%
23	Личное (очное и заочное) участие в мероприятиях по плану МО	до 30%

	Омской области	
24	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	до 30%
25	Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	до 50%
26	Эффективная организация контроля учебного процесса, деятельности классных руководителей, воспитателей общежития	до 30%
27	Эффективная работа с обучающимися девиантного поведения: снижение численности обучающихся, состоящими на учете в ПДН, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися	до 30%
28	Осуществление инновационной деятельности	до 30%
29	Выполнение задания особой важности и сложности	до 50%

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности  
заведующего филиалом**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат (%)
1	Отсутствие фактов нарушения работниками филиала должностных инструкций, правил ВТР, требований внешних и внутренних нормативных документов, регламентирующих работу филиала, приказов и поручений директора техникума	до 30%
2	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг	до 10%
3	Своевременность и актуальность предоставления всей запрошенной информации	до 30%
4	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	до 30%
5	Отсутствие замечаний внешних проверок по организации учебного процесса	до 30%
6	Информационное обновление сайта ОУ	до 30%
7	Выполнение плановых показателей, доведенных администрацией техникума руководителем филиала	до 30%
8	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа техникума	до 30%
9	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях различного уровня	до 30%
10	Наличие соглашений о сотрудничестве с работодателями	до 30%
11	Участие в программе развития техникума	до 30%
12	Участие в разработке и реализации планов перспективного развития техникума	до 30%
13	Выполнение задания особой важности и сложности	до 100%



**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности  
главного бухгалтера**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу
1	Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения	до 30%
2	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	до 30%
3	Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и автоматизированных программ, для организации бухгалтерского учета и отчетности	до 30%
4	Внедрение рациональной плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета	до 30%
5	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги, платежи во внебюджетные фонды, заработной плате	до 30%
6	Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения	до 30%
7	Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг и по основным видам уставной деятельности Правильное и своевременное составление плана финансово-хозяйственной деятельности и отчета о его использовании.	до 30%
8	Грамотное и своевременное составление сметы внебюджетных средств по поступлениям доходов от иной приносящей доход деятельности. Качественное ведение учета внебюджетных поступлений	до 30%
9	Полное и своевременное использование запланированных внебюджетных средств	до 30%
10	Своевременная и качественная сдача оперативных сводных отчетов об использовании бюджета, составление балансов, налоговой и другой статистической отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы. Грамотное формирование пояснений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах	до 30%
11	Своевременное составление и реализация плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств.	до 30%
12	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	до 30%
13	Своевременная разработка проектов локальных актов по установлению НСОТ (новые системы оплаты труда), нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	до 30%
14	Выполнение задания особой важности и сложности	до 100%

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности  
воспитателей

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели стимулирующих выплат	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат (%)	Периодичность
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Систематическое и качественное выполнение поручений руководителей, выполняемых сверх должностных обязанностей	100%	Ежемесячно
	Работа с обучающимися различных категорий (социально неблагополучные, группы риска, ОВЗ и т.д.)	Качественная профилактическая работа с обучающимися различных категорий; Организация занятости и отдыха в каникулярный период обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	5% 30%	Ежемесячно
		Работа со сложным контингентом. Адаптация обучающихся нового набора.	20%	Сентябрь, октябрь
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности	Доля вовлеченных обучающихся во вне учебную и досуговую деятельность обучающихся, проживающих в общежитии (0,85)	20%	Ежемесячно
		Разработка и внедрение нестандартных форм проведения мероприятий, оформление стендов наглядной агитации, а так же студенческой газеты.	20%	Ежемесячно
		Организация тематических выставок декоративно-прикладного творчества	30%	Ежемесячно
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Своевременность и качество предоставления установленной информации на сайт техникума	5%	Ежемесячно
	Реализация дополнительных проектов	Организация мероприятий экологической направленности	50%	По окончании
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения среди		50%	Ежемесячно	

		населения		
	Организация физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно - массовой работы	Организация внеклассной работы (кружок) при наличии подтверждающей документации (план, положение, отчет и т.п.)	30%	Ежемесячно

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности  
руководителя физического воспитания**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели стимулирующих выплат	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат (%)	Периодичность
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Систематическое и качественное выполнение поручений руководителей, выполняемых сверх должностных обязанностей	100%	Ежемесячно
	Работа с обучающимися различных категорий (социально неблагополучные, группы риска, ОВЗ и т.д.)	Профилактическая работа обучающимися различных категорий.	10%	По итогам полугодия, года
		Работа со сложным контингентом. Адаптация обучающихся нового набора.	20%	Сентябрь, октябрь
		Вовлеченность обучающихся, проживающих в общежитии занятиями спорта.	10%	Ежемесячно
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности	Разработка программно-методического обеспечения для организации спортивных клубов, секций и т.д.	30%	По окончании
		Организация подготовки и участие обучающихся техникума в спортивных мероприятиях (соревнования, слеты, сдача ГТО и т.д.)	30%	Ежемесячно
		Доля обучающихся, занимающихся в спортивных клубах, секциях, от общего количества студентов очной формы обучения	20%	По итогам полугодия, года
		Использование нестандартных форм проведения спортивных мероприятий, оформление стендов наглядной агитации	20%	Ежемесячно
	Реализация дополнительных	Организация проектов по здоровому образу жизни	50%	По окончании
		Организация мероприятий по улучшению спортивной	30%	По окончании

	проектов	инфраструктуры образовательного учреждения		
		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения среди населения	30%	Ежемесячно
	Организация (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Выявление способных (талантливых, одаренных) обучающихся, выстраивание индивидуальной траектории развития.	30%	По итогам полугодия, года
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Своевременность и качество предоставления установленной информации на сайт техникума	5%	Ежемесячно
	Организация физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно - массовой работы	Организация внеклассной работы (клуб, секция) при наличии подтверждающей документации (план, положение, отчет и т.п.)	30%	Ежемесячно

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности преподавателя - организатора ОБЖ**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели стимулирующих выплат	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат (%)	Периодичность
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Систематическое и качественное выполнение поручений руководителей, выполняемых сверх должностных обязанностей	100%	Ежемесячно
	Работа с обучающимися	Профилактическая работа обучающимися различных категорий.	10%	По итогам полугодия,

	различных категорий (социально неблагополучные, группы риска, ОВЗ и т.д.)	Работа со сложным контингентом. Адаптация обучающихся нового набора.	20%	Сентябрь, октябрь	
		Вовлеченность обучающихся, проживающих в общежитии в деятельность по гражданско-патриотическому воспитанию	10%	Ежемесячно	
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности	Качественное проведение военных сборов	50%	По учебному плану	
		Качественное проведение практических занятий и тренировок для работников, обучающихся по действиям в экстремальных ситуациях	10%	По отдельному графику	
		Своевременное и качественное исполнение инструкций и распоряжений по воинскому учету	10%	По запросу	
		Разработка программно-методического обеспечения для организации мероприятий ГО ЧС	50%	По окончании	
		Разработка и внедрение программ, мероприятий по профилактике (экстремизма, употребления ПАВ, асоциального поведения и др.)	50%	По окончании	
		Использование нестандартных форм проведения мероприятий, оформление стендов наглядной агитации	30%	Ежемесячно	
		Привлечение представителей ветеранских, молодежных и других общественных организаций для участия в мероприятиях образовательного учреждения.	20%	Ежемесячно	
		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Своевременность и качество предоставления установленной информации на сайт техникума.	5%	Ежемесячно
		Реализация дополнительных проектов	Организация проектов по здоровому образу жизни.	50%	По окончании
			Организация мероприятий по улучшению инфраструктуры образовательного учреждения	30%	По окончании
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения среди населения	30%		Ежемесячно		
Организация физкультурно-	Организация внеклассной работы (кружок) при наличии подтверждающей документации (план, положение, отчет и т.п.)	30%	Ежемесячно		

	оздоровительной, спортивной и культурно - массовой работы			
--	---	--	--	--

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности социального педагога, педагога – психолога**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели стимулирующих выплат	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат (%)	Периодичность
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ Работа с обучающимися различных категорий (социально неблагополучные, группы риска, ОВЗ и т.д.)	Систематическое и качественное выполнение поручений руководителей, выполняемых сверх должностных обязанностей	100%	Ежемесячно
		Профилактическая работа обучающимися различных категорий.	10%	По итогам полугодия, года
		Работа со сложным контингентом. Адаптация обучающихся нового набора.	20%	Сентябрь, октябрь
		Внеплановая деятельность с обучающимися в общежитии.	10%	Ежемесячно
		Привлечение общественности, органов системы профилактики, др. для участия в мероприятиях социальной и профилактической направленности.	20%	Ежемесячно
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности	Качественное проведение мероприятий, направленных на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся в процессе воспитания и обучения.	10%	Ежемесячно
		Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	30%	Ежемесячно
		Разработка и внедрение программ, мероприятий по профилактике (экстремизма, употребления ПАВ, асоциального поведения и др.)	50%	По окончании
		Использование нестандартных форм проведения мероприятий, оформление стендов наглядной агитации.	10%	Ежемесячно
		Участие в работе психолого - педагогического консилиума	5%	По отдельному

				плану
	Реализация дополнительных проектов	Организация проектов по социальной активности, духовным ценностям.	50%	По окончании
		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения среди населения	30%	Ежемесячно
	Организация (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Разработка развивающих и коррекционных программ с учетом индивидуальных особенностей обучающихся по результатам диагностики	50%	По окончании
		Разработка диагностических материалов в рамках своих компетенции и организация системного диагностирования с целью психолого-педагогического сопровождения обучающихся.	20%	Ежемесячно
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Организация и проведение мероприятия или участие с тематической информацией в ОУ (родительские собрания, семинары, педсоветы, консилиумы и т.д.)	20%	Ежемесячно
		Разработка рекомендаций по работе с обучающимися для педагогов или их родителей, направленных на разрешение возникающих проблем	10%	Ежемесячно
		Своевременность и качество предоставления установленной информации на сайт техникума.	5%	Ежемесячно

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности кураторов учебных групп**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели стимулирующих выплат	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат (баллы)	Периодичность
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Систематическое и качественное выполнение поручений руководителей, выполняемых сверх должностных обязанностей	10	Ежемесячно
	Работа с	Дежурство в общежитии	10	Ежемесячно

труда	обучающимися различных категорий (социально неблагополучные, группы риска, ОВЗ и т.д.)	Систематический контроль за проживанием обучающихся в общежитии, взаимодействие с воспитателями общежития, оказание своевременной помощи.	1	Ежемесячно
		Работа с несовершеннолетними студентами, студентами из категории детей-сирот и студентами, относящимися к категории «группы риска» (наличие отчета о проделанной работе за отчетный период) обучающимися, относящимися к группе риска (наличие плана, отчета), своевременное заполнение индивидуальной карты сопровождения несовершеннолетнего обучающегося группы риска	3	По итогам полугодия, года
		Организация занятости и отдыха в каникулярный период обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	2	По учебному плану
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности	Сохранность контингента студентов на уровне года приема		По итогам года
		1 курс	3	
		2 курс	5	
		3 курс	7	
		Проведение открытых мероприятий с привлечением представителей работодателей, социальных партнеров, ветеранских, молодежных и других общественных организаций (наличие методической разработки, положительных отзывов)	3	Ежемесячно
		Ведение портфолио индивидуальных достижений обучающихся (по установленным критериям)	1	Ежемесячно
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	1	Ежемесячно
		Своевременное и качественное сопровождение обучающихся в период демонстрационного экзамена	2	По учебному плану
		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1	Ежемесячно
		Организация и проведение мероприятия или участие с тематической информацией в ОУ (родительские собрания, семинары, педсоветы, консилиумы и т.д.)	1	Ежемесячно
Реализация дополнительных	Организация проектов по направлениям в рамках реализации рабочей программы воспитания образовательного учреждения	3	По окончании	



	проектов	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения среди населения	3	Ежемесячно
	Организация физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы	Организация внеурочной деятельности (Разговор о важном)	2	Ежемесячно

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагога - организатора, педагога дополнительного образования, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели стимулирующих выплат	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат (%)	Периодичность
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Систематическое и качественное выполнение поручений руководителей, выполняемых сверх должностных обязанностей	100%	Ежемесячно
	Работа с обучающимися различных категорий (социально неблагополучные, группы риска, ОВЗ и т.д.)	Вовлечение обучающихся, стоящих на различных видах учета во внеурочную занятость (участие в мероприятиях, конкурсах, посещение объединений)	10%	Ежемесячно
		Доля вовлеченных обучающихся во вне учебную и досуговую деятельность обучающихся, проживающих в общежитии (0,5)	20%	Ежемесячно
		Организация занятости и отдыха в каникулярный период обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10%	По учебному плану
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности	Увеличение доли обучающихся, вовлеченных в волонтерское, студенческое движение, наставничество и иную деятельность.	30%	Ежемесячно
		Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	20%	Ежемесячно
		Подготовка массовых мероприятий, использование нестандартных форм на уровне образовательного учреждения с использованием самостоятельно созданного оформления	50%	Ежемесячно

		мероприятия		
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Своевременность и качество предоставления установленной информации на сайт техникума	5%	Ежемесячно
	Реализация дополнительных проектов	Организация социально-значимых проектов, выполненных обучающимися	30%	По окончании
		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения среди населения	30%	Ежемесячно

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности преподаватель**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели стимулирующих выплат	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат (баллы)	Периодичность
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Систематическое и качественное выполнение поручений руководителей, выполняемых сверх должностных обязанностей	5	Ежемесячно
	Проверка письменных работ обучающихся	Проверка письменных работ обучающихся (в соответствии с критериями оценки качества проверки для ООД)	1	Ежемесячно
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности	Руководство ВКР	5	Июнь
		Выполнение мероприятий по взаимодействию с руководителями практики от предприятий (при наличии подтверждающих документов)	2	По итогам семестра
		Результативность оценки уровня подготовки обучающихся -общая успеваемость — 100%; -качество подготовки: дисциплины ООД – 50% и выше, профессиональные дисциплины – 60% и выше, УП и ПП – 80% и выше	1 3	По результатам промежуточной аттестации СПО, итогового контроля (ОВЗ)

		Средний балл ГИА не менее 4,3	10	По результатам ГИА
		Подготовка студентов к аттестации в форме демонстрационного экзамена: - обеспечение 100% явки студентов на тренировочные занятия в соответствии с утвержденным графиком - своевременное и качественное сопровождение внесения личных данных обучающихся в электронную платформу ДЭ (сбор согласий на обработку данных, регистрация личных кабинетов и т.д.)	3 3	Ежемесячно до завершения Единовременно в сроки, установленные дорожной картой
		Результативность оценки уровня подготовки обучающихся к аттестации форме демонстрационного экзамена: - качество подготовки – от 60% до 70% - качество подготовки – от 70% до 80% - качество подготовки – свыше 80%	10 12 15	По результатам аттестации
		Подготовка и проведение открытого занятия, с использованием нестандартных форм проведения (с предоставлением анализа)	3	Ежемесячно
		Взаимопосещение занятий (в соответствии с планом работы, при наличии листа посещения)	1 /каждое занятие	Ежемесячно
	Применение в образовательном процессе информационных технологий	Внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс	1	Ежемесячно
	Реализация дополнительных проектов	Руководство проектом обучающихся в учебной деятельности	2	По окончании
	Организация (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Своевременность и качество предоставления установленной информации на сайт техникума	1	Ежемесячно
		Своевременное и качественное внесение записей в зачетную книжку	1	Июнь
		Своевременное и качественное внесение данных в электронный журнал «Дневник.ру»	1	Ежемесячно

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности  
мастер производственного обучения**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели стимулирующих выплат	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат (баллы)	Периодичность
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Систематическое и качественное выполнение поручений руководителей, выполняемых сверх должностных обязанностей	5	Ежемесячно
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности	Взаимодействие с социальными партнерами и работодателями: - организация встреч со специалистами предприятий, общественных организаций (при наличии фотоотчета) - организация и проведение совместных мероприятий (при наличии фотоотчета).	3	Ежемесячно
		Выполнение мероприятий по взаимодействию с руководителями практики от предприятий (при наличии подтверждающих документов)	2	По итогам семестра
		Результативность оценки уровня подготовки обучающихся -общая успеваемость — 100%; -качество подготовки: УП и ПП – 80% и выше	1 3	По результатам промежуточной аттестации СПО, итогового контроля (ОВЗ)
		Подготовка студентов к аттестации в форме демонстрационного экзамена: - обеспечение 100% явки студентов на тренировочные занятия в соответствии с утвержденным графиком - своевременное и качественное сопровождение внесения личных данных обучающихся в электронную платформу ДЭ (сбор согласий на обработку данных, регистрация личных кабинетов и т.д.)	3 3	Ежемесячно до завершения Единовременно в сроки установленные дорожной картой

		<p>Результативность оценки уровня подготовки обучающихся к аттестации форме демонстрационного экзамена:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- качество подготовки – от 60% до 70%</li> <li>- качество подготовки – от 70% до 80%</li> <li>- качество подготовки – свыше 80%</li> </ul>	<p>10 12 15</p>	По результатам аттестации
		Подготовка и проведение открытого учебного занятия (с предоставлением анализа)	3	Ежемесячно
		Взаимопосещение занятий (в соответствии с планом работы, при наличии листа посещения)	1 /каждое занятие	Ежемесячно
		Внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс	1	Ежемесячно
		Оформление учебных стендов в соответствии с требованиями ФГОС по профессиям	2	По окончании
	с	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие родителями обучающихся	1	Ежемесячно
		Руководство проектом обучающихся в учебной деятельности.	2	По окончании
		Организация (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1	Июнь
		Своевременная и качественная подготовка и сдача отчетов по итогам прохождения производственной практики	2	По окончании практики
		Обеспеченность посещаемости занятий по вождению не менее 80-85 % от количества обучающихся.	5	Ежемесячно
		Своевременное и качественное ведение учетной документации по вождению.	1	Ежемесячно
	в	Обеспечение выполнения обучающимися правил ТБ во время практических занятий (журналы по ОТ, учебные журналы, отсутствие аварийных ситуаций)	2	По результатам контроля
		Обеспечение исправного состояния учебной техники, оборудования, инструмента	2	По результатам контроля

**Общие критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели стимулирующих выплат	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат (баллы)	Периодичность
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Систематическое и качественное выполнение поручений руководителей, выполняемых сверх должностных обязанностей	5	Ежемесячно
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности	Повышение квалификации (в т.ч. стажировка) по направлению методического кабинета в очной форме.	3	Ежемесячно
		Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе. Наличие публикаций (по рекомендации методического кабинета)	3	Ежемесячно
		Личное (очное) участие в конкурсах профессионального мастерства: * Педагог года: - сертификат участника; - 3 место; - 2 место; - 1 место. * Деловая программа «Абилимпикс», «Ворлд Скиллс»	10 15 20 25 7	По результатам конкурсов
		Личное (заочное) участие в Интернет-конкурсах, семинарах, фестивалях и т.д. (при наличии подтверждающих документов)	2	Ежемесячно
		Участие студентов к региональным конкурсам в профессионального мастерства «Абилимпикс», «Ворлд Скиллс», «Водитель» и другие: - сертификат участника; - 3 место; - 2 место;	10 15 20	Ежемесячно

	- 1 место.	25	
	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, фестивалях регионального уровня: - сертификат участника; - 3 место; - 2 место; - 1 место.	5 7 10 12	Ежемесячно
	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, фестивалях Всероссийского уровня: - сертификат участника; - 3 место; - 2 место; - 1 место.	10 12 15 20	Ежемесячно
	Подготовка массовых мероприятий на уровне ОУ с использованием самостоятельно созданного оформления мероприятия (за каждое)	10	Ежемесячно
	Участие в мероприятиях: конкурсах, выставках и т.д.(без непосредственного присутствия, в том числе заочное участие) с документальным подтверждением	3	Ежемесячно
	Участие в программе «Наставничество» (план и отчет по результатам работы)	10	По итогам полугодия, года
	Подготовка и проведение мероприятий (выставки, конкурсы, олимпиады, педагогические чтения, семинары и т.п.) при наличии подтверждающей документации (план, положение, сценарий, отчет)	5	Ежемесячно
	Участие в проекте «Проориентационная работа» - наличие справки о посещении ОУ - разработка профессиональных проб, мастер-классов и представление опыта, « Дни открытых дверей», «Ярмарки ученических мест», круглые столы с работодателями и т.п.): - на региональном уровне - на уровне образовательного учреждения	1 3 10 3	По зафиксированным результатам
	Организация волонтерской деятельности обучающихся: - участие в общественных (молодежных) организациях, проектах, акциях, мероприятиях; - разработка и внедрение социально-значимых проектов	3	Ежемесячно

	- активно работающие волонтеры (% от общего числа зарегистрированных волонтеров).		
	Организация участия в мероприятиях обучающихся в Федеральном проекте «Большая перемена».	15	Ежемесячно
	Мониторинг трудоустройства выпускников (по установленным критериям)	3	По итогам полугодия/год

**Общие критерии и показатели оценки эффективности деятельности для определения премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) педагогических работников, заведующего филиалом**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Размер выплат (балл)	Размер выплат (%)
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	до 20	до 100
	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	до 20	до 200
	Интенсивность работы в содействии обеспечения дополнительных услуг населению, оказываемых учреждением	до 20	до 100
	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	до 30	до 300
	Выполнение задания особой важности и сложности	до 50	до 500
	Организация работы по социальной адаптации обучающихся	до 10	до 100
	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	до 10	до 100
	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных программ	до 30	до 300
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 20	до 300	



	Активное участие в работе представительного органа работников учреждения	до 5	до 50
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	до 30	до 300
	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ, выполняемых в пределах должностных обязанностей		до 500

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности  
руководителей структурных подразделений  
(начальник отдела, комендант, механик, шеф-повар)**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат %
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	до 300
	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	до 300 процентов за каждый показатель
	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения (в соответствии с критериями программы энергоэффективности учреждения)	
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Своевременное и качественное ведение установленной документации	
	Отсутствие замечаний к организации деятельности структурного подразделения, фактов нарушения сотрудниками должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности	
	Качественная и своевременная проверка, и подготовка проектно-сметной сметной документации, договоров, заявок и т.п.	
	Соблюдение сроков и качество исполнения приказов, служебных материалов, писем, запросов и др.	
	Организация образовательного и технологического процессов в соответствии с требованиями ОТ, СанПиН, ПБ: соблюдение температурного режима, освещения, микроклимата, санитарно-гигиенического состояния, наличие и функционирование систем водоснабжения, электроснабжения, водоотведения, оборудования, инструмента, автотранспорта и т.д. (по результатам проверок)	
	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, требуемой информации в вышестоящие и сторонние организации	
	Своевременное исполнение предписаний надзорных органов	
	Содействие в проведении плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов (при непосредственном участии в проверке или ее подготовке)	
	Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций
Участие в создании образовательной инфраструктуры		
Выполнение задания особой важности и сложности		
Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных программ		
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		
Активное участие в работе представительного органа работников учреждения		
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения		
	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ, выполняемых в пределах должностных обязанностей	до 500

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности специалистов и служащих (бухгалтер, дежурный по общежитию, специалист по охране труда, инженер-электроник, инспектор по кадрам, секретарь, секретарь учебной части, библиотекарь, специалиста по закупкам, заведующий хозяйством)**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат %
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Качественное и своевременное выполнение срочных и неотложных работ по поручению директора техникума	до 300 процентов за каждый показатель
	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	
	Соблюдение сроков и качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	
	Отсутствие замечаний по регистрации, учету, хранению и передаче в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства	
	Отсутствие нарушений по итогам проверок контролирующих органов	
	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, требуемой информации в вышестоящие и сторонние организации	
	Своевременное исполнение предписаний надзорных органов	
	Своевременная и качественная разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих функционирование своего направления работы	
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	до 500 процентов за каждый показатель
	Участие в создании образовательной инфраструктуры	
	Выполнение задания особой важности и сложности	
	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных программ	
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
	Активное участие в работе представительного органа работников учреждения	
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	
	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ, выполняемых в пределах должностных обязанностей	до 500

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности  
рабочих (водитель автомобиля, гардеробщик, дворник, кладовщик, машинист по стирке и  
ремонту спецодежды, плотник, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, сторож (вахтер),  
тракторист, уборщик производственных и служебных помещений, подсобный рабочий,  
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, повар)**

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат %
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Качественное и своевременное выполнение срочных и неотложных работ по поручению директора техникума	до 300 процентов за каждый показатель
	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	до 300 процентов за каждый показатель
	Выполнение задания особой важности и сложности	
	Активное участие в работе представительного органа работников учреждения	
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ, выполняемых в пределах должностных обязанностей	до 500

### **Условия снижения стимулирующих выплат работникам техникума:**

1. Наличие обоснованных жалобу участников образовательного процесса - до 50%;
2. Нарушение правил ВТР, невыполнение должностных инструкций – до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., ПБ, ОТ - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%

Для педагогических работников п.4 читать в следующей редакции:

Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых) отчётных документов по ведению учебно-планирующей документации, журналов, ведомостей, зачетных книжек, материалов к промежуточной аттестации, планов воспитательной работы, отчетов по часам, деятельности классного руководителя (куратора), воспитателя и др. отчетных документов, установленных локальными актами техникума.

Форма отчета

для проведения оценки эффективности деятельности работников комиссией по установлению стимулирующих выплат

Лист самооценки педагогических работников

Оценка профессиональной деятельности

\_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_  
должность/профессия                      ФИО                      отчетный период

Наименование стимулирующей выплаты	Показатели стимулирующих выплат	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в баллах	Самооценка	Оценка руководителя
1		2	3	4	5
Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ				
	Проверка письменных работ обучающихся				
	Работа с детьми из социально неблагополучных семей				
Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности				
	Применение в образовательном процессе информационных технологий				
	Реализация дополнительных проектов				
	Организация (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся				

	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся				
	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий				
	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы				
Снижающий коэффициент		Наличие обоснованных жалоб	до 50%;	X	
		Нарушение правил ВТР	до 100%;	X	
		Нарушение ОТ	до 50%;	X	
		Несвоевременно представленные документы	до 50%	X	
		Наличие б/листа или отпуск без сохранения з/платы	до 100%	X	
Итого		X	X		
подпись					

Графы 1, 2, 3 дублируют соответствующие данные таблиц «Критерии и показатели оценки эффективности деятельности по должности/ профессии». Работник (ответственный за предоставление сведений) выбирает только те показатели, по которым можно оценить качество его работы за отчетный период (имеются подтверждающие документы).

Графу 4 педагогические работники заполняют сами и дают свою оценку исполнения каждого оцениваемого пункта (графа № 4).

Графу № 5 заполняют заместители директора.

Подпись под графами: № 4 - работник

№ 5 - руководитель

## Сводная ведомость оценки профессиональной деятельности педагогических работников

\_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_  
структурное подразделение отчетный период

№ п/п	ФИО	должность	За интенсивность и напряженность труда			За качество выполняемых работ							Итого	
			Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Проверка письменных работ обучающихся	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Осуществление инновационной деятельности	Применение в информационных технологиях	Реализация дополнительных проектов	Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Взаимодействие с родителями обучающихся	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий		
1														
2														
3														
<b>Итого</b>														

Заместитель директора \_\_\_\_\_



Ведомость оценки профессиональной деятельности работников (премия)

\_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_  
структурное подразделение отчетный период

№ п/п	ФИО	должность	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Выполнение задания особой важности и сложности	Организация работы по социальной адаптации обучающихся	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Активное участие в работе представительного органа учреждения	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения

Заместитель директора \_\_\_\_\_

Приложение № 5 к Положению о  
о системе оплаты труда работников  
БПОУ «Усть-Заостровский СТ»

Ведомость оценки эффективности профессиональной деятельности специалистов и служащих

\_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_  
структурное подразделение отчетный период

№ п/п	ФИО	должность	За интенсивность и напряженность труда		За качество выполняемых работ	Премия							
			Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Особый режим работы		Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	Участие в создании образовательной инфраструктуры	Выполнение задания особой важности и сложности	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных программ	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Активное участие в работе представительного органа работников учреждения	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_



### О расчете заработной платы

1. В целях определения размера оклада конкретного педагогического работника выше рекомендуемого размера оклада, предусмотренного Положением, на основании подпункта 9 пункта 2,2. Положения, периоды, засчитываемые в стаж педагогической работы, суммируются.

Периоды работы педагогических работников учреждения до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" засчитываются в стаж педагогической работы с учетом Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж педагогической работы, предусмотренного приложением № 7 к Положению.

2. С учетом условий труда может применяться почасовая оплата труда педагогических работников учреждения при оплате:

1) за педагогическую работу, выполненную в порядке замещения отсутствующих по болезни или иным причинам педагогических работников учреждения, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за педагогическую работу, выполненную в объеме 300 часов в год;

3) за педагогическую работу, выполненную с обучающимися, обучение которых осуществляется в заочной форме, а также обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, обучение которых организовано учреждением в медицинских организациях, сверх годового объема учебной нагрузки;

4) за педагогическую работу, выполненную сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки (в профессиональных образовательных организациях);

5) за педагогическую работу, выполненную привлеченными из иных организаций педагогическими и другими работниками.

3. Размер оплаты за один час педагогической работы, выполненной педагогическими работниками техникума, определяется путем деления оклада педагогического работника исходя из продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников с учетом всех примененных оснований для установления оклада педагогического работника выше рекомендуемого размера оклада, предусмотренных пунктом 2.2. Положения, на 72 часа.

4. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
учреждений, организаций и должностей, время работы  
в которых засчитывается в педагогический стаж работников

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Образовательные учреждения	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2	Общежития учреждений	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

