

СОГЛАСОВАНО
Советом учреждения ГБПОУ
«Октябрьский техникум строительных и
сервисных технологий им. В.Г.
Кубасова»
Протокол от 22 февраля 2018г. № 2

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБПОУ «Октябрьский
техникум строительных и сервисных
технологий им. В.Г. Кубасова»
От 22 февраля 2018г. № 14-08
Директор О.П.Титова



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

г.Октябрьск

ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Октябрьский техникум строительных и сервисных технологий им. В.Г. Кубасова» именуемого далее по тексту «Техникум».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с: Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; Бюджетным кодексом Российской Федерации; Трудовым кодексом Российской Федерации; Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»; распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 № 91-р «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28 – од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»; Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 № 295– р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30 – од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки (с учетом Приложения №5 к данному приказу); Постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2010 № 299 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»; Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Самарской области»; Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 года № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», «Распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 486-р от 05.07.2017 г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерства образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы, Приказа министерства образования и науки Самарской области № 262-од от 03.07.2017г.;ПостановлениеПравительства Самарской области 95 от 22.02.18г

1.3. Цель – совершенствование системы оплаты труда и материального стимулирования.

1.4. Задачи Техникума в сфере организации оплаты труда:
- закрепление кадров;

- исключение уравнительности в оплате труда;
- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- обеспечение связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы Техникума в целом.

1.5. Основные принципы, которыми руководствовалась администрация Техникума, разрабатывая данные условия оплаты труда:

- соблюдение гарантий и прав работников в части оплаты труда;
- индикативный подход к оценке качества труда;
- совершенствование системы оплаты труда и социальной поддержки работников.

1.6. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также сопутствующих налогов возлагается на главного бухгалтера Техникума.

1.7. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в техникуме трудовую деятельность на основании заключенных с работодателем трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами (приказами) директора Техникума (далее по тексту «работники»).

1.8. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Техникуме как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в техникуме по совместительству или на условиях почасовой оплаты труда.

1.9. В настоящем Положении под основным местом работы понимается техникум, в котором работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.10. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными правовыми актами.

1.11. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников техникума за счет средств бюджета Самарской области и иных источников, не запрещены законодательством РФ, установление размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а так же уровнем компенсационного и стимулирующего характера.

1.12. Система оплаты труда в Техникуме устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.13. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. Порядок и основные условия оплаты труда.

2.1. В Техникуме устанавливается тарифная (повременная) система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2. Тарифная (повременная) система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями), соглашениями сторон, дополнительными приказами.

2.3. Система оплаты труда работников Техникума устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего положения;
- мнения представительного органа работников Техникума (Совет учреждения);

2.4. Фонд оплаты труда Техникума формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Самарской области.

2.5. Техникум в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.6. Формирование бюджетного фонда оплаты труда работников Техникума осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося по формуле

$$\text{ФОТ} = \text{NDH},$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников;

Н – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

Д – соотношение фонда оплаты труда работников Техникума и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области;

Н – количество обучающихся в Техникуме.

2.7. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам в соответствии с данным положением и распределяется по приказу директора.

2.8. Фонд оплаты труда работников Техникума, реализующего основные образовательные программы состоит из:

- базовой части в размере не менее 64,92 % от фонда оплаты труда работников;
- специальной части в размере не менее 8,35 % от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующей части – в размере не более 26,73 % от фонда оплаты труда работников.

2.9. В базовую часть фонда оплаты труда работников Техникума включается оплата труда, исходя из должностных окладов. Размер базовой части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области.

2.10. Базовая часть (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени.

Должностные оклады работников Техникума устанавливаются директором Техникума на основе постановлений Правительства Самарской области в

соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и служащих. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительной причины.

2.11. Для сторожей и дежурных по общежитию, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, устанавливается часовая тарифная ставка, которая будет изменяться каждый месяц, поскольку в каждом месяце различное количество рабочих часов. Норма часов берется из производственного календаря пятидневной рабочей недели с 8-часовым рабочим днем.

2.12. Соотношение фонда оплаты труда педагогических работников и работников административно – хозяйственного персонала должно соответствовать «дорожной карте», определенной постановлением Губернатора Самарской области от 14.10.2014 года № 260 в следующих размерах: 60% и 40% за счет средств областного бюджета (выполнение государственного задания).

2.13. Формирование бюджетного (расходы на оплату труда работников общежития) фонда оплаты труда работников общежития осуществляется в соответствии с Приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.06.2016 года № 105-од по формуле:

$$O = S \times 0,13 \times 12 \times n \times D_k ,$$

где:

S - средняя месячная заработная плата работников общежитий, выплачиваемая за счет средств областного бюджета и установленная исходя из должностных окладов (окладов), утвержденных постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431(с изменениями и дополнениями);

0,13 - количество штатных единиц работников общежития, фактически сложившееся по области в расчете на одного обучающегося (студента), проживающего в общежитии;

n - коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину расходов на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, а также на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 12 - количество месяцев в году;

D_k - численность обучающихся (студентов), проживающих в общежитии;

k - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января, на 1 сентября.

3. Компенсационные и иные обязательные выплаты из специального фонда оплаты труда.

3.1. Специальная часть фонда оплаты труда работников Техникума включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

Размер специальной части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области.

3.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставки) по соответствующим квалификационным уровням.

3.3. Специальная часть заработной платы работника включает:

3.3.1. выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – не менее 12% должностного оклада;
- доплата за работу в ночное время – 35 % должностного оклада за часы работы с 22-00 до 6-00;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни по законодательству РФ и Самарской области;
- доплата за сверхурочную работу по законодательству РФ и Самарской области. При расчете сверхурочных для работников с суммированным учетом рабочего времени часовая тарифная ставка определяется делением должностного оклада на среднегодовое нормативное количество часов;
- доплата за совмещение профессий (должностей) по приказу директора – не менее 50%;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – не менее 20%;

- доплата за выполнение работ различной квалификации – не менее 10%;
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам Техникума (в том числе руководящим работникам Техникума, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей. Совместителям данная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение;
- денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течении года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее - педагогический работник);
- ежемесячная денежная выплата в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;
- доплата до МРОТ (по факту начисленной заработной платы).

3.3.2. иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда:

- доплата педагогическим работникам за курирование групп и работу с родителями (за очные группы не менее – 7%, за заочные группы не менее – 5 %);
- за проверку письменных работ студентов (русский язык - 10 %, математика - 5 %, физика - 5 %);
- заведование элементами инфраструктуры:
 - учебным кабинетом - не менее 10% должностного оклада, максимально – 20% должностного оклада;
 - ЦМК – не менее 15% должностного оклада;

- лабораторией – не менее 10% должностного оклада;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).
- другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями педагогических работников – по приказу директора не менее 10% должностного оклада;

3.4. При недостаточном количестве средств областного бюджета возможно установление данного вида надбавки пропорционально из средств областного бюджета и внебюджетных средств одновременно.

Совместителям размер данного вида надбавок регламентируется приказом директора Техникума в пределах имеющихся средств.

3.5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда:

- работникам Техникума производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда;
- выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

3.6. Компенсационный и иные обязательные выплаты работникам Техникума проводятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.Стимулирующие выплаты.

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Техникума включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размер стимулирующей части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области.

4.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Техникума, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе настоящим Положением, на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и

количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставки) по соответствующим квалификационным уровням.

Стимулирующая часть оплаты труда работников включает:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);
- премии.

К доплатам и надбавкам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за интенсивность и напряженность работы. Надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливаются приказом директора по представлениям руководителей структурных и функциональных подразделений Техникума в процентах от планового фонда стимулирующей части ФОТ (бюджетного) за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников Техникума.

Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения срока действия надбавки при ухудшении показателей работы работника Техникума.

- надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) не менее 10%;

-надбавка за выслугу лет. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2 % должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4 % должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

- премии за выполнение особо важных или срочных работ не менее 10%;
- надбавки за выполнение работ, несвязанных с основной деятельностью не менее 10%;
- доплата за расширение зоны обслуживания – не менее 20% должностного оклада;
- увеличение объема работы - не менее 10%;
- прочие стимулирующие выплаты: за достижения при реализации проектов, целевых программ различного уровня; за участие в различных конкурсах, в том числе профессионального мастерства; участие в экспериментальных и научных разработках, площадках различного уровня не менее 30%;
- иные поощрительные выплаты не менее 10%.

4.4. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются директору Техникума (по приказу работодателя),

заместителям директора, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающему персоналу с учетом критериев, определенных приложениями 1,2,3,4,5,6 к данному Положению, позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда) в части бюджетного финансирования в пределах имеющихся средств по приказу директора Техникума.

4.5. Размеры надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются в размере, определенном в процентном соотношении набранных баллов к максимально возможным в каждой группе работников, по формуле:

$P = \text{БР} / \text{МБ} * 100 * \text{СП}$, где:

Р – размер надбавки работника;

БР – баллы, набранные работником по критериям;

МБ – максимально возможный балл в данной группе работников;

СП – денежная стоимость 1% в данной группе работников.

Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются на основании рассмотрения предоставленных работниками материалов самоанализа в соответствии с утвержденными критериями, по форме, с утвержденной приказом директора Техникума два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 июля.

Результаты самоанализа, предоставляются работниками техникума в комиссию по оценке эффективности (качества) работы не позднее 20 числа последнего месяца полугодия и после рассмотрения передаются директору техникума.

4.6. Каждый работник в праве оспорить количество баллов, если на это есть основание.

4.7. Стимулирующие выплаты не могут быть назначены в случаях:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- если есть случаи травматизма на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника.

4.8. В течение периода, на который надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначены, они могут быть снижены или отменены в следующих случаях:

- по предоставлению заместителей директора, руководителей структурных или функциональных подразделений при условии резкого падения в показателях по предоставленным ранее критериям;
- по приказу директора Техникума за грубые нарушения трудовой дисциплины или поступки, не совместимые с Кодексом профессиональной этики работника образовательного учреждения.

4.9. В Техникуме устанавливаются следующие виды премий:

- за выполнение особо важных и срочных работ не менее 10%;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда не менее 10%;
- за создание учебно-методической литературы, получившей гриф ВУЗа регионального или федерального уровня не менее 50%;
- за публикации в научных изданиях материалов, отражающих деятельность Учреждения не менее 10%;
- за высокое качество работы, в том числе освоения и применения и инновационных технологий, способствующих позитивному развитию образовательной системы не менее 50%;
- за результативное осуществление трудовой деятельности в условиях, отличающихся от стандартных (адаптированных (на производственных базах); имеющих степень риска для работника (работа с электронным оборудованием, возможность контакта с биологическими жидкостями, радиоизотопными материалами, вредными и опасными факторами производства) не менее 20%;
- за эффективную работу на имидж техникума не менее 50%;
- за исключительные заслуги работника не менее 50%;
- за наличие собственных достижений сверх установленных должностными обязанностями не менее 10%;
- к знаменательным датам: 23 февраля; 8 марта; День учителя, назначаются независимо от стажа работы с учетом экономии бюджетных и внебюджетных средств от 500,00 до 3000,00 руб.;
- различного уровня от 500,00 до 38000,00 руб.

4.10. Премии за счет стимулирующей части фонда оплаты устанавливаются приказом директора Техникума по представлению зам. директора по УР, зам. директора по УВР, зам. директора по АХЧ, главного бухгалтера, либо лично директором Техникума. Премии могут носить разовый или периодический характер (1 раз в месяц, 1 раз в квартал, 1 раз в учебный семестр; максимальный период выплат – один год), что определяется приказом директора Техникума.

4.11. Работникам Техникума может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- другие случаи, не противоречащие законодательству РФ и Самарской области.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам техникума материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи, ее размере и источника финансирования принимается директором Техникума.

5. Условия оплаты труда директора, заместителей директоров и главного бухгалтера.

5.1. Оплата труда директора Техникума в части бюджетного финансирования, включая выплаты стимулирующего характера, материальной помощи, производится по приказам министерства образования и науки Самарской области.

Компенсационные и иные выплаты за счет специальной части бюджетного фонда оплаты труда директору производятся на основе законодательства РФ и Самарской области, надбавки за ученые звания и отраслевые награды по решению Совета учреждения.

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

6. Выплата заработной платы.

6.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

6.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный финансовой политикой Техникума:

- бюджетная часть заработной платы перечисляется на пластиковые карты работников, в исключительных случаях выплачиваются по ведомостям через кассу Техникума.

6.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.

6.4. Оплата отпуска работникам производится в соответствии с ТК РФ (при условии получения запланированных финансовых поступлений на эти цели).

6.5. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, рассчитывается в течение 10 дней, а выплачивается в заработную плату.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее Положение действует бессрочно и распространяется на оплату труда из внебюджетных средств (до изменения нормативных правовых актов Правительства РФ в области труда и его оплаты).

Приложение №1
к Положению об оплате труда

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
заместителей директора по УР и УВР.**

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение – (-1) балл, увеличение или 100 % успеваемость – 1 балл			1
1.2.	Наличие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации – (-1) балл			0
1.3.	Доля выпускников, прошедших сертификационные/ аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю) в общей численности выпускников: от 5% до 10% – 1 балл, от 10% до 15% – 2 балла, 15% и выше – 3 балла			3
1.4.	Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в общей численности выпускников по данным профессиям и специальностям: до 50%– 1 балл, от 51% до 65% – 3 балла, 66% и выше – 3 балла			3
1.5.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие – 1 балл; более 5 % от общего количества выпускников – 2 балла			2
1.6.	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам			4

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области – 1 балла; наличие на межрегиональном уровне – 2 балла, на всероссийском уровне – 3 и международном уровне – 4 балла			
1.7.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся: от 1% до 5% – 1 балл, от 5% до 10% – 2 балла, 10% и выше – 3 балла			3
1.8.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся: до 5% – 1 балл, от 5% до 10% – 2 балла, 10% и выше – 3 балла			3
1.9.	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения: от 50 до 55% – 1 балл, от 55% до 60% – 2 балла, 60% и выше – 3 балла			1
1.10.	Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, - 2 балла			2
1.11.	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3баллов)			3
1.12.	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях, организациях – 2 балл			2
Итого:				27
2	Эффективность воспитательной работы			
2.1.	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам			2

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл			
2.2.	Наличие несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении: -2 балла			0
2.3.	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне «образовательного округа» – 1 балл; более 3 на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; на уровне области – 2 балла; на всероссийском уровне – 2,5 балла, на международном уровне – 3 балла			3
2.4.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении: участие в социальных проектах – 1 балл, победы в областных конкурсах – 2 балла; победы на всероссийских и международных конкурсах – 3 балла			3
Итого:				8
3	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
3.1.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на российском – 2 балла; на международном уровне – 3 балла			3
3.2.	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО) Самарской области в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения: от 50 до 70% – 1 балл, от 70% до 90% – 1,5			2

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	балла, 90% и выше – 2 балла			
3.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 1,5 балла; на российском – 2 балла; на международном уровне – 3 балла			3
Итого:				8
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1.	Организация на базе учреждения курсов предпрофильной подготовки школьников: в городской местности с охватом от 50 до 100 учащихся – 2 балла, 100 учащихся и более – 3 балла, в сельской местности – с охватом от 20 до 50 учащихся – 2 балла, 50 учащихся и более – 3 балла			2
4.2.	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии: свыше 80 % – 1 балл, 100 % – 2 балла			2
4.3.	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» – 0,5 балл за каждое здание (не более 2 баллов)			2
4.4.	Количество человек в возрасте от 25- 60 лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам: от 25-50 чел. – 1 балл; от 51-100 чел. – 1,5 балла; более 100 чел. – 2 балла			2
Итого:				8
5	Эффективность управленческой деятельности			
5.1.	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов (– 3) балла			0
5.2.	Сохранность контингента студентов за счет средств областного бюджета: выше 97 % – 3 балла			3

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
5.3.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% – 1 балл; 10% и более – 2 балла			2
5.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов) – 3 балла			3
5.5.	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением государственной аттестационной комиссии и комиссии по аккредитации): на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла			2
5.6.	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятия («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее-(«дорожной карты»), (-1)			0
5.7.	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой, (-1)			0
5.8.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации, – 1 балл			1
5.9.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований – 1 балла			1

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
5.10.	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме 36 до 54 часов- 0,5 балла, свыше 54 часов – 1 балл			1
5.11	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4 %, - 1 балл, от 4% до 6% - 2 балла, от 6% до 8%, - 3 балла, от 8% до 10 %, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов			5
Итого:				18
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл			1
6.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл			1
6.3.	Организация питания обучающихся: от 60% до 80% – 1 балл; 80% и выше – 2 балла			2
Итого:				4
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1.	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108 часов: от 20% до 25% – 1 балл; 26 % до 33%– 1,5 балла, 33% и более, – 2балла			2
7.2.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства: областных – 1 балл, всероссийских и международных – 2 балла			2
7.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл			1
7.4.	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента постановки в учреждение, (-2) бала			0

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
7.5.	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% – 1 балл; от 5% до 15% – 1,5 балла; 15% и выше – 2 балла			2
Итого:				7
Всего:				80

**Критерии оценки эффективности (качества) работы
заместителя директора по АХЧ**

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
Хозяйственная деятельность				
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, Госпожнадзора и РосПотребнадзора			10
2	Своевременное заключение договоров, соглашений услуг и товаров			4
3	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине достаточного проведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)			3
4	Обеспечение сохранности и рационального использования инструментов и материалов, сохранности имущества оборудования			3
5	Результаты укрепления материально-технической базы техникума			4
6	Соблюдение сроков списания: основных средств – 2 балла; материальных ценностей – 1 балл			2
7	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента постановки в учреждение, (-2) бала			0
Итого:				26
Эффективность обеспечения доступности качественного образования				
8	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии:			2

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимально е количество баллов
	свыше 80 % – 1 балл, 100 % – 2 балла			
9	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, – 0,5 балл за каждое здание (не более 2 баллов)			2
Итого:				4
Эффективность управленческой деятельности				
10	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации			2
11	Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников и мастеров производственного обучения к средней заработной плате в Самарской области: от 90% до 100% – 1 балл; свыше 100% – 2 балла			2
12	Обучение заместителя директора в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме не менее 72 часов			2
13	Отсутствие обоснованных претензий по качеству данных, запрашиваемых для техникума. Наличие обоснованных претензий			3
14	Соблюдение норм педагогической этики			1
15	Выполнение срочных и особо важных заданий			5
Итого:				15
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность участников образовательного процесса				
16	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств			2
17	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса			2
18	Организация питания обучающихся: от			2

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимально е количество баллов
	60% до 80% – 1 балл; 80% и выше – 2 балла			
Итого				6
Всего				51

Приложение № 2
к Положению об оплате труда

КРИТЕРИИ (ПОКАЗАТЕЛИ)
оценки эффективности (качества) работы
преподавателей

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности			
1.1.	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся			1
1.2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних изменений)			1
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации			1
1.4.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций			1
1.5.	Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5%			1
1.6.	Доля выпускников, прошедших сертификационные/ аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю) в общей численности			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	выпускников: от 5% до 10% – 1 балл, от 10% до 15% – 2 балла, 15% и выше – 3 балла			
1.7.	Эффективная организация и проведение учебной практики			2
1.8.	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50% (для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин)			2
1.9.	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 5% учебного времени			1
1.10.	Проведение мастер-классов, презентаций: выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) На окружном уровне – 1 балл На региональном уровне – 2 балла На всероссийском уровне - 3балла На международном уровне – 4балла			4
1.11.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) На окружном уровне – 2балла На региональном уровне – 3балла На всероссийском уровне - 4балла			4
1.12.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (в случае выбора обучающимися данной формы итоговой аттестации)			1
1.13	Своевременное размещение на сайте информационных материалов			2
Итого:				24
2	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий			
2.1.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности образовательного учреждения (за отчетный период)			2
2.2.	Наличие участия в осуществлении дуального образования			2
2.3.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне На окружном уровне – 1 На региональном уровне – 2 На всероссийском уровне - 3 На международном уровне - 4			4
Итого:				8

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
3.	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, специальным дисциплинам			
3.1.	Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида			1
3.2.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) На окружном уровне – 1 На региональном уровне – 2 На всероссийском уровне - 3 На международном уровне - 4			4
3.3.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) На окружном уровне – 1 На региональном уровне – 2 На всероссийском уровне - 3 На международном уровне - 4			4
3.4.	Наличие социального значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника			3
3.5.	Организация и участие в экспериментально-исследовательской работе обучающихся (наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня; наличие экспериментально-конструкторских разработок обучающихся)			3
3.6.	Соблюдение правил профессиональной этики			1
Итого:				16
4	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (куратора группы)			
4.1.	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях различного уровня по делам несовершеннолетних			2
4.2.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций			2
4.3.	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины			2
4.4.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения или на базе образовательного учреждения			1
Итого:				7
5.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья			

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
5.1.	Отсутствие травматизма на уроке (в группе)			1
5.2.	Количество питающихся обучающихся групп (для кураторов) Менее 50% (-1 балл) 50%-60% - 1 балл Более 60% – 2 балла			2
Итого:				3
Всего:				58

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы Воспитателя

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1	Отсутствие обоснованных жалоб студентов, родителей			6
2	Снижение (отсутствие) нарушений режима студентами, проживающими в общежитии			7
3	Использование внешних ресурсов (музеев, театров и т.д.) в организации внеурочной работы			6,5
4	Наличие проведенных внеклассных мероприятий			6,5
5	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию комнат общежития			7
6.	Снижение (отсутствие) пропусков студентами, проживающими в общежитии, учебных занятий без уважительной причины			6
7.	Обеспечение безопасных условий проживания. Обеспечение соблюдения норм и правил пожарной и электробезопасности			8
8.	Отсутствие замечаний к учетно-планирующей документации			5
9.	Соблюдение норм педагогической этики			1
Итого:				53

Приложение № 3
к Положению об оплате труда

КРИТЕРИИ (ПОКАЗАТЕЛИ)
оценки эффективности (качества) работы
мастера п/о

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности			
1.1.	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся			1
1.2.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних изменений)			1
1.3.	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации			1
1.4.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций			1
1.5.	Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам составляет менее 5%			1
1.6.	Доля выпускников, прошедших сертификационные/ аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю) в общей численности выпускников: от 5% до 10% – 1 балл, от 10% до 15% – 2 балла, 15% и выше – 3 балла			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1.7.	Эффективная организация и проведение учебной практики			2
1.8.	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50% (для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин)			2
1.9.	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 5% учебного времени			1
1.10.	Проведение мастер-классов, презентаций: выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) На окружном уровне – 1 балл На региональном уровне – 2 балла На всероссийском уровне - 3балла На международном уровне – 4балла			4
1.11.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) На окружном уровне – 2балла На региональном уровне – 3балла На всероссийском уровне - 4балла			4
1.12.	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (в случае выбора обучающимися данной формы итоговой аттестации)			1
1.13	Своевременное размещение на сайте информационных материалов			2
Итого:				24
2	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий			
2.1.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности образовательного учреждения (за отчетный период)			2
2.2.	Наличие участия в осуществлении дуального образования			2
2.3.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне На окружном уровне – 1 На региональном уровне – 2 На всероссийском уровне - 3 На международном уровне - 4			4
Итого:				8
3.	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, специальным дисциплинам			

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
3.1.	Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида			1
3.2.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) На окружном уровне – 1 На региональном уровне – 2 На всероссийском уровне - 3 На международном уровне - 4			4
3.3.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) На окружном уровне – 1 На региональном уровне – 2 На всероссийском уровне - 3 На международном уровне - 4			4
3.4.	Наличие социального значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника			3
3.5.	Организация и участие в экспериментально-исследовательской работе обучающихся (наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня; наличие экспериментально-конструкторских разработок обучающихся)			3
3.6.	Соблюдение правил профессиональной этики			1
Итого:				16
4	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (куратора группы)			
4.1.	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях различного уровня по делам несовершеннолетних			2
4.2.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций			2
4.3.	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины			2
4.4.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения или на базе образовательного учреждения			1
Итого:				7
5.	Эффективная организация охраны жизни и здоровья			
5.1.	Отсутствие травматизма на уроке (в группе)			1
5.2.	Количество питающихся обучающихся групп			

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	(для кураторов) Менее 50% (-1 балл) 50%-60% - 1 балл Более 60% – 2 балла			2
Итого:				3
Всего:				58

КРИТЕРИИ (ПОКАЗАТЕЛИ)
оценки эффективности (качества) работы
методиста

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1	Эффективность процесса обучения			
1.1.	Динамика успеваемости обучающихся очной формы обучения: снижение – (-1) балл, увеличение или 100 % успеваемость – 1 балл			1
1.2.	Наличие выпускников, не допущенных к итоговой государственной аттестации – (-1) балл			0
1.3.	Доля выпускников, прошедших сертификационные/ аттестационно-квалификационные процедуры (в том числе, получивших квалификационный аттестат по профессиональному модулю) в общей численности выпускников: от 5% до 10% – 1 балл, от 10% до 15% – 2 балла, 15% и выше – 3 балла			3
1.4.	Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в			3

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	общей численности выпускников по данным профессиям и специальностям: до 50%– 1 балл, от 51% до 65% – 3 балла, 66% и выше – 3 балла			
1.5.	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием: наличие – 1 балл; более 5 % от общего количества выпускников – 2 балла			2
1.6.	Количество обучающихся, ставших победителями или призерами чемпионатов, конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (включенных в: перечень олимпиад, конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального и международного уровней, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый министерством образования и науки Самарской области; перечень конкурсов профессионального мастерства, по итогам которых выплачиваются премии Губернатора Самарской области, утверждаемый департаментом по делам молодежи Самарской области; перечень олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи, утверждаемый Министерством образования и науки Российской Федерации): наличие на уровне области – 1 балла; наличие на межрегиональном уровне – 2 балла, на всероссийском уровне – 3 и международном уровне – 4 балла			4
1.7.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности обучающихся: от 1% до 5% – 1 балл, от 5% до 10% – 2 балла, 10% и выше – 3 балла			3
1.8.	Доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров о дуальном обучении, в общей численности обучающихся: до 5% – 1 балл, от 5% до 10% – 2 балла, 10% и выше – 3 балла			3
1.9.	Удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников очной формы обучения: от 50 до 55% – 1 балл, от 55% до 60% – 2 балла, 60% и выше – 3 балла			1

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1.10.	Наличие основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, - 2 балла			2
1.11.	Реализация образовательных программ по профессиям и специальностям входящим в перечень ТОП-50 и ТОП-РЕГИОН, - 1 балл за каждую программу (не более 3баллов)			3
1.12.	Наличие кафедр и других подразделений на предприятиях, организациях – 2 балл			2
Итого:				27
2	Эффективность воспитательной работы			
2.1.	Число несовершеннолетних обучающихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних в период обучения в образовательном учреждении: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл			2
2.2.	Наличие несовершеннолетних обучающихся, привлеченных к уголовной или административной ответственности за правонарушение, совершенное в период обучения в образовательном учреждении: -2 балла			0
2.3.	Количество обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением конкурсов профессионального мастерства и научно-практических конференций): на уровне «образовательного округа» – 1 балл; более 3 на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; на уровне области – 2 балла; на всероссийском уровне – 2,5 балла, на международном уровне – 3 балла			3
2.4.	Результаты участия обучающихся в социальных проектах, в том числе волонтерском движении: участие в социальных проектах – 1 балл, победы в областных конкурсах – 2 балла; победы на всероссийских и международных конкурсах – 3 балла			3
Итого:				8
3	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения			
3.1.	Распространение опыта по внедрению в практику современных образовательных технологий образовательной организацией			3

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	в профессиональном сообществе: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 1,5 балла; на российском – 2 балла; на международном уровне – 3 балла			
3.2.	Доля рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения, оснащенных компьютерами с доступом в автоматизированную систему управления региональной системой образования (АСУ РСО) Самарской области в общем количестве рабочих мест преподавателей и мастеров производственного обучения: от 50 до 70% – 1 балл, от 70% до 90% – 1,5 балла, 90% и выше – 2 балла			2
3.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 1,5 балла; на российском – 2 балла; на международном уровне – 3 балла			3
Итого:				8
4	Эффективность обеспечения доступности качественного образования			
4.1.	Организация на базе учреждения курсов предпрофильной подготовки школьников: в городской местности с охватом от 50 до 100 учащихся – 2 балла, 100 учащихся и более – 3 балла, в сельской местности – с охватом от 20 до 50 учащихся – 2 балла, 50 учащихся и более – 3 балла			2
4.2.	Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии: свыше 80 % – 1 балл, 100 % – 2 балла			2
4.3.	Создание за счет внебюджетных средств образовательной организации условий доступности зданий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с требованиями приказа Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» – 0,5 балл за каждое здание (не более 2 баллов)			2
4.4.	Количество человек в возрасте от 25- 60			2

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	лет, обученных по дополнительным профессиональным образовательным программам: от 25-50 чел. – 1 балл; от 51-100 чел. – 1,5 балла; более 100 чел. – 2 балла			
Итого:				8
5	Эффективность управленческой деятельности			
5.1.	Невыполнение государственного регионального задания (контрольных цифр приема обучающихся) на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов (– 3) балла			0
5.2.	Сохранность контингента студентов за счет средств областного бюджета: выше 97 % – 3 балла			3
5.3.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным программам с полным возмещением затрат в общем количестве обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы: от 5% до 10% – 1 балл; 10% и более – 2 балла			2
5.4.	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки, организация работы ресурсного центра профессионального образования, учебного центра профессиональной квалификации (многофункционального центра прикладных квалификаций) в качестве структурного подразделения (при наличии подтверждающих документов) – 3 балла			3
5.5.	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп (за исключением государственной аттестационной комиссии и комиссии по аккредитации): на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на региональном уровне и выше – 2 балла			2
5.6.	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда превышает значение, установленное Постановлением Губернатора Самарской области от 30.04.2013 № 109 «Об утверждении Плана мероприятия («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Самарской области» (далее-(«дорожной			0

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	карты»), (-1)			
5.7.	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников образовательных организаций среднего профессионального образования, превышает значение, установленное дорожной картой, (-1)			0
5.8.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других граждан по вопросам деятельности образовательной организации, – 1 балл			1
5.9.	Отсутствие замечаний по итогам проверки выполнения лицензионных и аккредитационных требований – 1 балла			1
5.10.	Обучение руководителя в отчетном году на курсах повышения квалификации (в том числе прохождение стажировки) в объеме 36 до 54 часов- 0,5 балла, свыше 54 часов – 1 балл			1
5.11	Доля средств от приносящей доход деятельности, в общем объеме средств поступивших в образовательное учреждение (за исключением средств от сдачи в аренду помещений): от 2% до 4 %, - 1 балл, от 4% до 6% - 2 балла, от 6% до 8%, - 3 балла, от 8% до 10 %, - 4 балла, выше 10% - 5 баллов			5
Итого:				18
6	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса			
6.1.	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл			1
6.2.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл			1
6.3.	Организация питания обучающихся: от 60% до 80% – 1 балл; 80% и выше – 2 балла			2
Итого:				4
7	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
7.1.	Доля педагогических работников, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации (в том числе стажировку) в объеме не менее 108			2

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	часов: от 20% до 25% – 1 балл; 26 % до 33%– 1,5 балла, 33% и более, – 2балла			
7.2.	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства: областных – 1 балл, всероссийских и международных – 2 балла			2
7.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл			1
7.4.	Оборудование, поставленное за счет средств бюджета, не используется спустя месяц с момента постановки в учреждение, (-2) бала			0
7.5.	Доля обучающихся, прошедших обучение по образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия, в общем количестве обучающихся: от 3% до 5% – 1 балл; от 5% до 15% – 1,5 балла; 15% и выше – 2 балла			2
Итого:				7
Всего:				80

Приложение № 4
к Положению об оплате труда

КРИТЕРИИ (ПОКАЗАТЕЛИ)
оценки эффективности (качества) работы
главного бухгалтера

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода Наличие кредиторских задолженностей			9 -7
2	Отсутствие дебиторских задолженностей и остатков на счетах учреждения на конец отчетного периода			5 -1

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	Наличие дебиторских задолженностей			
3	Отсутствие отклонений платежей в министерство управления финансами в связи с оформлением платежных документов не по установленному стандарту Несвоевременное оформление платежей			10 -5
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			3
5	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность			2
6	Отсутствие жалоб со стороны материально ответственных лиц о несвоевременном предоставлении информации по изменениям форм отчетной документации			1
7	Отсутствие депонированных сумм по фонду оплаты труда и стипендиальному фонду Наличие депонированных сумм			10 -7
8	Отсутствие обоснованных претензий по качеству данных, запрашиваемых для техникума. Наличие обоснованных претензий			10 -5
9	Выполнение срочных и особо важных заданий			5
10	Соблюдение правил этики во взаимоотношениях с работниками			1
11	Соблюдение сроков списания: основных средств – 2 балла; материальных ценностей – 1 балл			3
12	Своевременное размещение бух. информацию на сайтах: Web-торги, Web-консолидация, Zakupki.gov, bus.gov			4
Итого:				38
Всего:				38

**Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы
Бухгалтера**

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			6
2.	Отсутствие обоснованных обращений сотрудников техникума по поводу конфликтных ситуаций			6
3.	Отсутствие замечаний по своевременному и качественному оформлению документов			6
4.	Обеспечение сохранности имущества и оборудования			6
5.	Своевременное проведение ревизий и инвентаризаций			6
6	Соблюдение правил этики во взаимоотношениях с работниками			1
7	Выполнение отдельных поручений руководителя			2
8	Своевременное размещение бух. информацию на сайтах: Web-торги, Web-консолидация, Zakupki.gov, bus.gov			4
Итого:				37
Всего:				37

Приложение № 5
к Положению об оплате труда

**Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы
секретаря руководителя**

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Обеспечение правильного оформления документооборота			5
2.	Обеспечение контроля за своевременностью предоставления, отправления ответов, отчетов на запросы вышестоящих организаций			5
3.	Обеспечение конфиденциальности документооборота, отсутствие замечаний руководителя на организацию работы приемной директора			5
4.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и других граждан			5
5	Выполнение срочных внеплановых заданий руководства			5
6.	Соблюдение правил профессиональной этики			1
Итого:				26
Всего:				26

Приложение № 6
к Положению об оплате труда

**Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы
секретаря учебной части**

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Обеспечение правильного оформления документооборота			4
2.	Обеспечение контроля за своевременностью предоставления, отправления ответов, отчетов на запросы вышестоящих организаций			5
3.	Обеспечение конфиденциальности документооборота, отсутствие замечаний руководителя на организацию работы приемной директора			5
4.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и других граждан			5
5	Выполнение срочных внеплановых заданий руководства			5
6.	Соблюдение правил профессиональной этики			1
7	Обеспечение правильного и своевременного ведения дел по воинскому учету учащихся			4
Итого:				29
Всего:				29

Приложение №7
к Положению об оплате труда

Критерии оценки деятельности
заведующих мастерскими

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности			5
2.	Создание безопасных условий труда, наличие и ведение документации по охране труда			3,5
3.	Состояние учетно – планирующей и отчетной документации по мастерским			3
4.	Наличие паспорта			1
5	Обеспечение сохранности и рационального использования инструментов и материалов, сохранность имущества и оборудования			3
6	Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ			2,5
7	Выполнение работ срочного характера			2,5
8	Соблюдение правил профессиональной этики			1
9	Выполнение отдельных поручений руководителя			2,5
10	Соблюдение сроков списания: основных средств – 2 балла; материальных ценностей – 1 балл			2
Итого:				26
Всего:				26

Приложение № 8
к Положению об оплате труда

**Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы
обслуживающего персонала**

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1	Инициативность работника			1
2	Эффективность выполняемой работы			3
3	Сложность и напряженность работы			2
4	Выполнение нагрузки сверх нормативных значений			2
5	Выполнение важных и особо важных поручений и работ			3
6.	Выполнение работы временно отсутствующего работника			5
7.	Бережное и экономичное использование электроэнергии и теплоснабжения, расходных материалов, машин и оборудования, инструмента и спецодежды			1
8.	Обеспечение безаварийной работы машин и механизмов			3
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины			2,5
10.	Образцовое содержание закрепленной территории, рабочего места, механизмов, машин и инструментов			2
11.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности Наличие замечаний			1 -0,5
12.	Соблюдение правил профессиональной этики			1
Итого:				26
Всего:				26