СОГЛАСОВАНО
Советом техникума ГБПОУ
"Октябрьский техникум
строительных и сервисных
технологий им. В.Г. Кубасова"
Протокол № 5 от 31 августа 2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Приказом ГБПОУ "Октябрьский
техникум строительных и сервисных
технологий им. В.Г. Кубасова"
от 31 августа 2023 г. № 83/7-од
Директор Фадеева Е.А.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

г. Октябрьск 2023

1. Общие положения

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 от 14.12.2004 г. № 158-ГД (с изменениями от 05.07.2005 г.; 08.11.2005 г.; 03.07.2007 г.) «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 29.10.2012 № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»,
- постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области;
- постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившем силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета» № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»;
-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»,
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления 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 08.12.2017 № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»,
- 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»,
- приказом министерства образования и науки Самарской области № 262-од от 03.07.2017 г.»;
- постановлением Правительства Самарской области №95 от 22.02.2018 г. «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области» (вместе с «Порядком определения объема и условием предоставления субсидий государственным бюджетным и автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление начиная с февраля 2018 года ежемесячных денежных выплат в размере 1 500 (одной тысячи пятисот) 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»),
- постановлением Правительства Самарской области от 17.12.2018 № 782 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»,
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 30.05.2019 № 513-р «О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2014 № 521-р «Об утверждении Перечня показателей эффективности деятельности

государственных профессиональных образовательных организаций Самарской области»»,
- постановлением Правительства Самарской области от 04.12.2019 № 879 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»,
- постановлением Правительства Самарской области от 21.09.2020 № 716 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области № 604 от 29.08.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 23.11.2020 № 915 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»,
- постановлением Правительства Самарской области №538 от 03.08.2021 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- приказом министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области,
- постановлением Правительства Самарской области от 23.12.2021 № 1059 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы"
- постановлением Правительства Самарской области №169 от 25.03.2022 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области № 1199 от 21.12.2022г. О повышении заработной платы работников бюджетной сферы, постановлением Правительства Самарской области № 539 от 06.07.2023г. "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий из областного бюджета на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях Самарской области",
- Уставом Учреждения и другими нормативными документами

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 уровня, 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 (1):

$$ФОТ = NDH, \quad (1)$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников;

N – 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;

D – 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;

H – 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.

2.11 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.

2.12 Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при увеличении выслуги лет - со дня увеличения выслуги;
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.13 В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам Учреждения, которым не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторожа-вахтеры, дежурные по общежитию) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом календарный год.

2.14 Учебная нагрузка преподавателей на учебный год определяется с учетом количества часов по учебным планам и контингента обучающихся. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев.

2.15 Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

2.16 Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

2.17 В зависимости от графика учебного процесса, учебная нагрузка преподавателя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.18 Объем учебной нагрузки больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с письменного согласия преподавателя.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.19 Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель

уведомляет педагогического работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

2.20 В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год.

2.21Директор Учреждения в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий сторонних специалистов.

2.22 В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени.

2.23 В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается срок в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание, объем и размер оплаты. Оплата работы при совмещении устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.24 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).

2.25. 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 (2):

$$O = S \times 0{,}13 \times 12 \times n \times D_k, \qquad (2)$$

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 – до 12% должностного оклада;

– доплата за работу в ночное время – 35 % должностного оклада за часы работы с 22-00 до 6-00;

Данная доплата не учитывается при расчете заработной платы работника до уровня МРОТ (Постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019г. № 17-П)

– доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни по законодательству РФ и Самарской области;

Данная доплата не учитывается при расчете заработной платы работника до уровня МРОТ (Постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019г. № 17-П)

– доплата за совмещение профессий (должностей) по приказу директора – до 200% должностного оклада. Данная доплата не учитывается при расчете заработной платы работника до уровня МРОТ;

– доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работ - до 350% должностного оклада;

– доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – до 200% должностного оклада;

– доплата за выполнение работ различной квалификации – до 200% должностного оклада;

– - надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) 25% должностного оклада (преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке);

– доплата до МРОТ (по факту начисленной заработной платы).

– выплаты за счет субсидий областного бюджета:

– 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 2 500 (две тысячи 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;
- ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных учреждений Самарской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Выплата вознаграждения осуществляется за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета, в размере 5 000,00 рублей.

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

- доплата педагогическим работникам за курирование групп (за очные группы не менее – 7% должностного оклада, за заочные группы не менее – 5 % должностного оклада);
- за выполнение функций наставника не менее 10% от оклада;
- 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;
- предметная комиссия – не менее 15% должностного оклада;
- заведование лабораторией – не менее 10% должностного оклада;

3.4. При недостаточном количестве средств областного бюджета возможно установление данного вида доплат, надбавок 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;

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:

– объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

– предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

– адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

– своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

– 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.

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.

4.3 К доплатам и надбавкам стимулирующего характера относятся:

1) надбавки за интенсивность и напряженность работы, устанавливаемые приказом директора в процентах от должностного оклада, в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников Техникума; надбавка за интенсивность и напряженность работы в размере 15 082,50 рублей устанавливается советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях

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

2) надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются директору Техникума (по приказу работодателя), заместителям директора, педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающему персоналу с учетом критериев, определенных приложениями 1,2,3 к данному Положению, позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда).

Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются на основании рассмотрения предоставленных работниками материалов самоанализа в соответствии с утвержденными критериями, по форме, утвержденной данным Положением 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.

При выполнении самоанализа работникам Учреждения следует учитывать:

- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период (истекшее полугодие);
- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период (предыдущее полугодие).

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

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

Б = РСФ : МКБ , где

Б - один балл

РСФ - размер ежемесячного стимулирующего фонда

МКБ - максимальное количество баллов

3) 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.

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

4) иные поощрительные выплаты не менее 10%.;

4.4. Стимулирующие выплаты не могут быть назначены в случаях:

– стаж работы в должности менее 4 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.

4.5. 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, 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.

4.6. В Техникуме устанавливаются следующие виды премий:

– за результаты работы Учреждения в целом – до 50 000,00 руб.

– за результаты работы при подготовке к процедуре аккредитации по основным профессиональным образовательным программам СПО – до 50 000,00 руб.;

– качественное выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда – до 50 000,00 руб.;

– образцовое содержание прилегающей территории – до 50 000,00 руб.;

– за применение в работе достижений науки и передовых методов труда до 50 000 рублей;

– высокий профессионализм преподавания, за творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с обучающимися, высокие показатели участия в научно-практических конференциях, интернет-проектах – до 50 000,00 руб.;

– активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50 000,00 руб.;

– своевременная, качественная и полноценная сдача квартальных и полугодовых отчетов в министерство образования и науки Самарской области, Федеральное Статистическое управление г. Самара, ЦПО Самарской области, Западное управление министерства образования и науки Самарской области – до 50 000,00 руб.;

– управление министерства образования и науки Самарской области – до 50 000,00 руб.;

– за публикации в научных изданиях материалов, отражающих деятельность Учреждения до 50 000 рублей;

– за высокое качество работы, в том числе освоения и применения инновационных технологий, способствующих позитивному развитию образовательной системы до 50 000 рублей;

– к профессиональным праздникам, праздникам (23 февраля, 8 марта), в связи с юбилейными датами (достижением работником возраста - 50,55,60 лет) назначаются независимо от стажа работы с учетом экономии бюджетных и внебюджетных средств до 50 000,00 руб.;

– по итогам работы за календарный год при наличии экономии фонда оплаты труда до 50 000,00 рублей.

4.7. 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.

4.8. Премии могут выплачиваться одновременно всем сотрудникам Учреждения, либо отдельным работникам.

4.9. Работникам Техникума может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, устанавливается приказом по Учреждению. на основании протокола Совета Учреждения.

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);

– регистрация брака;

– рождение ребенка;

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 пол месяца, т.е. 10 и 25 числа, путем перечисления на лицевые счета работников.

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 (показатели) 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			3

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	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			
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			3

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	дуальном обучении, в общей численности обучающихся: до 5% – 1 балл, от 5% до 10% – 2 балла, 10% и выше – 3 балла			
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 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			3

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	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			
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 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			3

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	международном уровне – 3 балла			
	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 более2 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
5.3.	Доля обучающихся по основным профессиональным образовательным			2

№ п/п	критерий оценивания	**Кол-во набранных баллов** (заполняется работником)	**Кол-во набранных баллов** (заполняется комиссией)	**Максимальное количество баллов**
	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			
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 мероприятии («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

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
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 обеспеспечения 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			2

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	учреждения конкурсов (в том числе в качестве площадок конкурсов и чемпионатов профессионального мастерства: областных – 1 балл, всероссийских и международных – 2 балла			
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**

Критерии (показатели) 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			**3**

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	рационального использования инструментов и материалов, сохранности имущества оборудования			
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: свыше 80 % – 1 балл, 100 % – 2 балла			**2**
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**

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
14	Соблюдение норм педагогической этики			**1**
15	Выполнение срочных и особо важных заданий			**5**
	Итого:			**15**
Эффективность обеспеспечения 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 60% до 80% – 1 балл; 80% и выше – 2 балла			**2**
	Итого:			**6**
	Всего:			**51**

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 задолжностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода Наличие кредиторских задолжностей			9 -7
2	Отсутствие дебиторских задолжностей и остатков на счетах учреждения на конец отчетного периода Наличие дебиторских задолжностей			5 -1
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-			3

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	хозяйственной деятельности			
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**

Приложение № 2
к Положению об оплате труда

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы преподавателей и мастеров производственного обучения

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики			2
1.2.	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу			2
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций			2
1.4.	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 10% (для мастеров			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	производственного обучения и преподавателей профессионального цикла)			
1.5.	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением			3
1.6.	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником			3
1.7.	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних			2
Итого				17
2	Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся			
2.1.	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением региональный уровень -2 б; общероссийский -3 б; международный -4б			4
2.2.	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях городской -1 б региональный уровень -2 б общероссийский уровень -3 б международный уровень -4 б			4

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2.3.	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника			3
2.4.	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%			3
2.5.	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24% - 1б, 25%-34% -2 б, 35% и более -3 б			3
2.6.	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%			2
Итого				19
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном уровне – 4 б или региональном уровне – 2 б			4
3.2.	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%-12% -1 б, 13-15% -2 б, 16%-18% -3 б, 19%-21% -4 б			4
3.3.	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
Итого				11
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. городской -1 б региональный уровень -2 б общероссийский уровень -3 б международный уровень -4 б			4
4.2	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства городской -1 б региональный уровень -2 б общероссийский уровень -3 б международный уровень -4 б			4
4.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			3
Итого				11
Всего				58

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы педагога дополнительного образования

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся 70%-74% - 1 балл; 75%-79% -2 балла; 80% и более – 3 балла			3
1.2.	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах			1

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	профилактического учета, за отчетный период 100%			
1.3.	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)			2
1.4.	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ			1
1.5.	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической, специальной физической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области» (Главное управление образования Администрации Самарской области, ОСДЮСШОР. Самара, 2000 г.) или			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	контрольно-переводными нормативами, утвержденными ОО (для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам физкультурно-спортивной направленности)			
1.6.	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)			2
1.7.	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного			2

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	образования и их родителей (законных представителей) 70%-79% - 1 балл; 80% и более – 2 балла			
Итого:				14
2	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			3
2.2.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона до 5% - 1 балл; 5-10% - 2балла; 10-15% -3 балла; свыше 15% - 4 балла			4
2.3.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) до 5% - 1 балл; 5%-10% - 2 балла; свыше 10% - 3 балла			3
2.4.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от			2

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период			
2.5.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период			2
2.6.	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			3
2.7.	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)			2
2.8.	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			3
Итого:				22
3	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в			1

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	общем числе обучающихся объединения дополнительного образования			
3.2.	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)			1
Итого:				2
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			3
4.2.	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)			2
4.3.	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период			2
4.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр,			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			
4.5.	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			3
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			3
Итого:				16
5	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО до 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла			2
5.2	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса			1
5.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений			1
Итого:				4
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,			6

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	родителей			
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 соблюдений норм и правил пожарной и электробезопасности			8
8.	Отсутствие замечаний к учетно-планирующей документации			5
9.	Соблюдение норм педагогической этики			1
	Итого:			**53**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы методиста

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период			6
Итого				6
2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2			7

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	-межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			
2.2.	Участие методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период			5
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период			6
2.5.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.6.	Разработанные методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.8.	Наличие у методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.9.	Результаты участия методиста в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.10.	Наличие у методиста грантов за отчётный период -городской уровень-1 -региональный-2 -межрегионалльный-3 -общероссийский-5 -международный -7			7
2.11.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			7
Итого				74
Всего				80

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы педагога-психолога

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39% - 1 балл; 40%-59% - 2 балла; 60% и более – 3 балла			3
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период			2
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики			2

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды			
1.4.	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в % 60-70% - 1балл; 71-85% - 2 балла; свыше 85%- 3 балла			3
1.5.	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)			2
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)			1
1.7.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)			1
1.8.	Доля обучающихся, удовлетворенных			4

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% -1 балл; 61-75% - 2 балла; 76-85%- 3 балла; свыше 85%- 4 балла			
1.9.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 1 балл; 61-75% - 2 балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 4 балла			4
1.10.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60% - 1 балл; 61-75% - 2балла; 76-85% - 3 балла; свыше 85% - 4балла			4
Итого:				26
2	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)			2
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса			2
Итого:				4
3	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	зависимости от уровня)			
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)			3
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)			3
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)			3
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)			3
3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)			3
3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие			2
3.8.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончанию курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и			3

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом 1%-5% - 1 балл; 5% до 10% - 2балла; более 10% - 3 балла			
3.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог			2
Итого				25
4	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
4.1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей			1
Итого:				1
Всего:				56

Приложение № 3
к Положению об оплате труда

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы Библиотекаря

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
1	2	3	4	5
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Доля обучающихся, являющихся читателями библиотеки (информационно-библиотечных центров) за отчётный период (без учета выдачи учебников) до 45% -1 балл; свыше 45%-2 балла			2
1.2.	Достижение значений средней посещаемости обучающихся за отчётный период (число посещений на количество читателей) до 20 посещений- 1 балл; свыше 20 посещений- 2 балла			2
1.3.	Достижение средних значений читаемости обучающимися за отчётный период (без учета выдачи учебников) (количество выданных книг на бумажных носителях на количество читателей) 12 книговыдач-1балл; свыше 12 книговыдач-2балла			2
1.4.	Достижение средних значений читаемости обучающимися бесплатного контента электронных библиотек (НЭБ, ЛитРес и т.д.) за			2

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	отчётный период (количество электронных книговыдач на количество читателей) от 10 до 12 книговыдач -1 балл; свыше 12 книговыдач-2 балла			
1.5.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, подготовленными библиотекой (информационно-библиотечным центром), направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 75% от общего количества обучающихся -1балл; свыше 75% от общего количества обучающихся -2 балла			2
1.6.	Доля учащихся, вовлеченных библиотекарем в совместные мероприятия с организациями и учреждениями других ведомств в рамках межведомственного взаимодействия, направленными на повышение читательского интереса, за отчётный период до 20% от общего количества обучающихся - 2 балла; свыше 20% от общего количества обучающихся -3 балла			3
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу библиотекаря со стороны участников образовательных отношений за отчётный период			2
Итого				15
2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Наличие обучающихся, подготовленных библиотекарем, ставших победителями и (или) призерами в конкурсах, фестивалях, чтениях и т.д. за отчётный период (в зависимости от уровня) до 3-х человек – 1 балл; свыше 3-х человек – 2 балла			4
Итого				4
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Разработанные библиотекарем и			4

№ п/п	критерий оценивания	Значение по критерию (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	используемые в учебно-воспитательном процессе информационные продукты (в т.ч. мульти-презентации, видеоролики, буктрейлеры, тематические папки, буклеты, дайджесты, обзоры и т.д.) для всех участников образовательных отношений за отчётный период до 10-ти разработок – 1 балл; свыше 10-ти разработок – 2 балла			
3.2.	Наличие ресурса в сети Интернет библиотеки (информационно-библиотечного центра) постоянно действующего (не менее 1 обновления в неделю) интерактивного взаимодействия (онлайн-консультации, форум, онлайн-опросы и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений за отчётный период			3
				7
4	Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Результативность библиотекаря в распространении опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных организованных мероприятий (в зависимости от уровня)			4
4.2.	Результаты участия библиотекаря в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)			4
4.3.	Наличие у библиотекаря грантов за отчётный период (в зависимости от уровня)			6
Итого				14
Всего				40

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 поручении руководителя			2
8	Своевременное размещение бух. информацию на сайтах: Web-торги, Web-консолидация, Zakupki.gov, bus.gov			4
	Итого:			**37**

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

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
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**

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**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы инспектора по кадрам

№ 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 оформлению трудовых договоров, документации отдела кадров (приказы, трудовые книжки, личные дела и т.д.)			7
2.	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций			5
3.	Обеспечение защиты персональных данных			4
4.	Отсутствие замечаний по ведению документации по воинскому учету			9
	Итого:			**25**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы заведующего 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:			2

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
	основных средств – 2 балла; материальных ценностей – 1 балл			
	Итого:			**26**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы старшего специалиста по закупкам, контрактного управляющего

№ 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.	Наличие персональных достижений или выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции (перечислить)			3
2.	Отсутствие нареканий и обоснование жалоб к организации и качеству выполняемой работы (указать)			3 -1
3.	Отсутствие предписаний и замечаний по итогам проверок (указать)			3 -1
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств). (указать)			3 -1
5.	Качественное и своевременное составление необходимой отчетности и представление ее в установленные сроки в соответствующие органы.(указать)			3 -1
6.	Сохранность инвентаря (уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность). (есть/нет)			3 -1
7.	Оптимальное использование в работе информационно-коммуникационных технологий. (указать)			3
8.	Своевременная и качественная правовая экспертиза проектов приказов, инструкций, положений и других актов правового характера, подготавливаемых в Техникуме.			3

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
9.	Обеспечение соблюдения законности в деятельности Техникума и защита его правовых интересов			3
10.	Отсутствие нарушений правил противопожарной безопасности и охраны труда. (указать)			3
11.	Соблюдение обеспечения правил хранения документов, соблюдение правил безопасной эксплуатации вычислительной и иной применяемой техники. (указать)			3 -1
	Итого:			**33**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы специалиста по защите информации

№ 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.	Качественное и полное исполнение должностных обязанностей, самостоятельность принятия решений и их реализация в рамках поручений непосредственного руководителя (в том числе сверх установленных обязанностей при необходимости незамедлительного решения поставленных задач)			7
2.	Своевременное обнаружения устранение неисправности автоматизированных систем Учреждения			7
3.	Контроль стабильности характеристик информации автоматизированных систем			7

№ п/п	критерий оценивания	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Кол-во набранных баллов (заполняется комиссией)	Максимальное количество баллов
4.	Обеспечение защиты информации автоматизированных систем в процессе их эксплуатации			7
5.	Отсутствие жалоб со стороны юридических и физических лиц на нарушение работниками действующего законодательства, а также правил и норм деловой этики			7
	Итого:			**35**

Критерии (показатели) оценки эффективности (качества) работы прочего вспомогательного 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 исполнительной 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**

О="ГБПОУ ""ОТСиСТ им.В.Г. Кубасова""", CN= Фадеева Елена Александровна, E=pl_48 @samara.edu.ru
Я являюсь автором этого документа
2023.09.19 11:09:03 +04'00'