ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
« ЯШКИНСКИЙ ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИЙ И МЕХАНИЗАЦИИ»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГОУ СПО «ЯТТиМ»
_____ И.Н. Галдобина
« 05» ноября 2015 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Яшкинский техникум технологий и механизации»

СОГЛАСОВАНО
с выборным органом первичной
профсоюзной организации
председатель _____ О.Г. Тартыкова
«05» ноября 2015 года

Принято
на общем собрании трудового
коллектива
«05» ноября 2015 года
протокол № 2

Яшкино 2015

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Яшкинский техникум технологий и механизации» (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Яшкинский техникум технологий и механизации» (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера), и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании настоящего положения об оплате труда работников учреждения и положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

2.1.6. Распределение фонда оплаты труда учреждения:

размер базовой части фонда оплаты труда устанавливается в размере не более 70 %

фонда оплаты труда учреждения;

размер стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается в размере не менее 30% от фонда оплаты труда учреждения, в том числе централизованный фонд стимулирования руководителя учреждения.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся за выполнение показателей стимулирования на основании правового акта учредителя учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и Управляющим советом.

2.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за работу в сельской местности и поселке городского типа, за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор) + ((Ор) Х (К2 + К3)) + ((Ор) Х (К4)) + КВ + СВ, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

Ор = (О Х К1) Х Кс, где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной

платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс = 1,25);

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения в соответствии с положениями об оплате труда устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Приложениями № 5-9 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение № 5 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение № 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (Приложение № 7 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (Приложение № 8 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (Приложение № 9 к настоящему Положению).

Специалистам учреждения в соответствии с приложением № 15 «Перечень сельских местностей и поселков городского типа (рабочих поселков) Кемеровской области, в которых устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады)» к

Примерному положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», утвержденному постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области», устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующей ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс = 1,25).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за специфику работы (за работу в коррекционных группах), увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (Приложение № 3 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения (за работу в коррекционных группах) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых профессий в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

общеотраслевых профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в Приложении № 4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения", увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в Приложении № 4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Настоящим положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента (К4).

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с настоящим положением об оплате труда.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс в учреждении

Преподавателям учреждения тарифная часть заработной платы определяется следующим образом:

ФОТ пед = ((Ор) + (Ор) X (К2 + К3)) X Нагр.) / Н ч + ((Ор) X (К4)), где:

ФОТ пед - размер тарифной части заработной платы педагогического работника, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки преподавателя (в неделю, год) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю, год) по видам образовательных программ, часов.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы для преподавателей учреждения определяется в соответствии с подпунктами 2.6.2 - 2.6.7 настоящего Положения.

Тарификационные списки для преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируются исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанавливают объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Тарификация преподавателей производится один раз в год.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Заработная плата мастеров производственного обучения учреждения определяется путем установления оклада (должностного оклада) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ руководителей, специалистов и служащих сферы образования (**Приложение № 5** к настоящему Положению) с применением повышающих коэффициентов к окладу.

2.3.4. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.5. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с Приложением № 12 к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании- со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Для преподавателей учреждения размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся у учреждения средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных Приложением № 11 к настоящему Положению.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.3 настоящего Положения, в том числе руководителю учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Преподавателям учреждения, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период

проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям педагога-психолога, социального педагога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие

должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, настоящим положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с

положением о стимулировании работников учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом учреждения (Положение о стимулировании работников учреждения в Приложении № 2 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада (ДО рук) определяется соотношением:

ДО рук. <= ЗПср.осн.перс. х Кот, где:

ЗПср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала приведен в Приложении № 12 к настоящему Положению;

Кот - коэффициент, на основании которого определяется группа по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

В учреждении применяется следующее значение коэффициента за группу по оплате труда: 1-я группа - 1,8.

5.3. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Порядок установления персонального повышающего коэффициента определяется учредителем.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю учреждения по совокупности критериев.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением о распределении централизованного фонда учреждения, утвержденным учредителем, согласованным с территориальной организацией профсоюза и органом государственно-общественного управления.

5.5. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру предусматриваются положением об оплате труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматриваются настоящим положением об оплате труда учреждения и положением о стимулировании работников.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала по видам предоставляемых услуг и работ для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ.

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность

работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в организации на одну, более чем одну ставку (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работавших на условиях

неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

7. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

Приложение № 1
к положению об оплате
труда работников ГОУ СПО
«ЯТТиМ»

Положение
об установлении выплат компенсационного характера работникам
ГОУ СПО «Яшкинский техникум технологий и механизации»

1. Общие положения

1.1. Настоящим положением устанавливаются порядок и условия применения компенсационных выплат работникам ГОУ СПО «Яшкинский техникум технологий и механизации».

1.2. Надбавки компенсационного характера устанавливаются директором приказом по учреждению на основе настоящего положения, Трудового Кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Порядок установления и оформления компенсационных выплат

2.1.Обязательные компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлениями Правительства РФ и другими нормативными актами устанавливаются в размерах, определяемых действующим законодательством.

Компенсационные выплаты за дополнительную работу определяется настоящим положением и иными нормативными правовыми актами в области трудового права.

2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, настоящим положением об установлении выплат компенсационного характера, согласованного с профсоюзным комитетом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

2.4. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с перечнем компенсационных выплат установленных в приложении к настоящему Положению.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее приложение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Яшкинский техникум технологий и механизации».

Приложение № 1
к положению об установлении выплат
компенсационного характера
работникам ГОУ СПО «ЯТТиМ»

ПЕРЕЧЕНЬ
компенсационных выплат работниками
ГОУ СПО «Яшкинский техникум технологий и механизации»

№ п/п	Категории работников	Виды работ, за которые установлены доплаты	Размер доплат	Срок установления
1. Обязательные выплаты				
1.1	- все работники	за работу в местностях с особыми климатическими условиями	30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику	бессрочно
1.2	- младший воспитатель; -дежурный; -сторож; -повар;	За работу в ночное (с 22 часов до 06 часов) и вечернее время (с 18 часов до 22 часов)	За каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере: на 40% больше оклада за час работы работника в нормальных условиях; За каждый час работы в вечернее время оплачивается в повышенном размере: на 20% больше оклада за час работы работника в нормальных условиях. (*Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году)*	бессрочно
1.3	- все работники	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100% должностного оклада *(Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы).*	По соглашению сторон
1.4	- все работники	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. *(по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может*	

			компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).	
1.5	-все работники учреждения	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. *(По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит)*	При работе в указанные дни
1.6	гл.бухгалтер; бухгалтер;(вед.); бухгалтер мат.гр; бухгалтер-кассир; экономист (вед.); спец.по кадрам; секретарь уч.части; лаборант уч-мет. отд.; преподаватель информатики; преподаватель химии;	За работу с неблагоприятными условиями труда	6-12% должностного оклада (ставки) *(выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной*	

	мастер п/о (газ/вс.работы); повар; мойщик посуды; убор. пом.кухни; раб.по обсл.зд.; рабочий по стирке и ремонту одежды; слесарь-сантехник		*платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником)*	
2. Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом				
2.1.	преподаватели	классное руководство в группе, имеющей наполняемость в пределах нормативного значения	1500 рублей (выплаты производятся за руководство в группе, имеющей наполняемость в пределах нормативного значения)	учебный год
2.2.	преподаватели	проверка письменных работ: русский язык, литература; математика; физика, химия, черчение, ПДД, информатика, иностранный язык, история, спец.предметы	 15% (от педагогический нагрузки) 15% (от педагогический нагрузки) 5% (от педагогический нагрузки)	учебный год
2.4.	преподаватели, мастера п/о	кураторская работа в группе, имеющей наполняемость в пределах нормативного значения	3000 рублей (выплаты производятся руководство в группе, имеющей наполняемость в пределах нормативного значения)	учебный год
2.3.	преподаватели	заведование: -кабинетом; лабораториями	 1000 рублей; 2000 рублей	с 1сентября по 30 июня т.г.
2.3.	мастера п/о	-учебными мастерскими, лабораториями	2000 рублей (выплаты производятся при выполнении установленных показателей)	месяц
2.4.	преподаватели, мастера п/о	руководство метод. комиссиями: - по общеобразовательным предметам; -комиссия классных руководителей - комиссия по спец.предметам - руководство Школой молодого специалиста	 15% 15% 15% 15%	учебный год

2.5.	все работники учреждения	за совместительство, расширение зоны обслуживания *	до 100% от должностного оклада (в зависимости от объема выполняемых работ)	на время выполнения работ

* устанавливаются за счет вакантных должностей.

Приложение № 2
к перечню компенсационных выплат
работникам ГОУ СПО «ЯТТиМ»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧЕБНОЙ МАСТЕРСКОЙ (ЛАБОРАТОРИИ)

ФИО_____

№	Критерии	оценка	Самооценка	Ст. мастер
1.	Наличие паспорта мастерской, лаборатории.	**200**		
2.	Наличие плана развития мастерской, лаборатории.	**200**		
3.	Наличие плана работы мастерской, лаборатории.	**200**		
4.	Выполнение плана работы мастерской, лаборатории.	**200**		
5.	Организация внебюджетной деятельности	**100**		
6.	Организация кружковой работы	**200**		
7.	Сохранность оборудования, инструмента	**100**		
8.	Соответствие материально-технического оснащения мастерской, лаборатории требованиям ФГОС.	**200**		
9.	Соответствие требованиям безопасности	**200**		
10.	Своевременная подготовка к началу учебного года	**200**		
11.	Отсутствие предписаний надзорных органов.	**200**		
	ИТОГО	**2000**		

Приложение № 2
к положению об оплате
труда работников ГОУ СПО
«ЯТТиМ»

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Яшкинский техникум технологий и механизации»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Плановая доля стимулирующей части оплаты труда, устанавливаемая учреждением самостоятельно и направляемая на выплату стимулирующих выплат и материальной помощи, должна быть не менее 30 % фонда оплаты труда.

1.3. Стимулирующий фонд учреждения формируется за счет плановой доли стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившейся экономии фонда оплаты труда и неиспользованных средств централизованного фонда.

1.4. Распределение стимулирующего фонда по видам выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 60 *%;*
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы- 32%;
- выплаты за качество выполняемых работ - 3%;
- иные поощрительные и разовые выплаты - 5%.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Премиальные выплаты работникам учреждения устанавливаются по итогам работы ежемесячно.

2.2. Размеры премиальных выплат работникам по итогам работы рассматриваются и устанавливаются приказом директора.

2.3. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам учреждения на основании достижения установленных для каждой категории работников учреждения показателей эффективности деятельности (оценочные листы).

Премиальные выплаты по итогам работы работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Размер премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Настоящим Положением утверждается минимальный обязательный набор критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников утверждены приложением № 1 к настоящему положению о стимулировании работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

2.5. При наличии экономии по фонду оплаты труда в течение периода выплаты возможен перерасчет стоимости балла и увеличение размера выплат по итогам работы. В этом случае издаются дополнительные приказы об изменении размеров премий в текущем расчетном периоде.

2.6. Максимально возможное количество баллов в зависимости от категорий работников учреждения устанавливается от 10 до 100 баллов.

- по педагогическому персоналу (осуществляющему учебный процесс) и мастерам производственного обучения - 100 баллов;
- по педагогическому персоналу (не осуществляющему учебный процесс) - 60 баллов;
- по административно-управленческому персоналу –70 баллов;
- прочий АУП – 50 баллов;
- по учебно-вспомогательному персоналу - 50 баллов;
- по обслуживающему персоналу - 10 баллов.

2.7. Для проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников, обобщения ее результатов и подготовки рейтинга по результатам работы создается Оценочная комиссия (далее - Комиссия).

2.8. Комиссия создается сроком на один год и утверждается приказом директора.

2.9. Функциями Комиссии по оценке эффективности деятельности работников является:

- организация и проведение экспертизы профессиональной деятельности работников;
- заполнение оценочных листов по результатам проведенной экспертизы;
- подведение итогов оценки эффективности деятельности работников;
- формирование базы данных по каждому структурному подразделению;
- подготовка проекта приказа по учреждению о стимулировании или дисциплинарном взыскании работников.

2.10. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, форма протокола утверждена приложением № 2 к настоящему положению о стимулировании работников.

Протоколы ведет избранный секретарь Комиссии. Протоколы хранятся в отделе

кадров учреждения.

2.11. Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником; затем - курирующим данное направление руководителем:

- по педагогическому персоналу, мастерам производственного обучения - заместителями директора по УР, ВР, ПР, старшим мастером;
- по административно-управленческому персоналу - директором;
- по прочему административно-управленческому персоналу – заместителем директора по ВР;
- по прочему педагогическому персоналу (не осуществляющему учебный процесс) – заместитель директора по ВР
- по учебно-вспомогательному персоналу - директором, главным бухгалтером, заместителем директора по УР, заместителем директора по ВР, заведующим хозяйством;
- по обслуживающему персоналу - заместителем директора по ПР, заместителем директора по ВР, заведующим производством, главным технологом, заведующим хозяйством, заведующим столовой.

третий этап - оценочной комиссией.

2.12. В последний рабочий день текущего месяца, все работники учреждения предоставляют самостоятельно заполненные оценочные листы своим непосредственным руководителям структурного подразделения.

Руководители структурных подразделений в последний рабочий день текущего месяца направляют директору учреждения оценочные листы установленной формы с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;

2.13. Директор учреждения проставляет свою оценку деятельности работников учреждения и в последний рабочий день текущего месяца обеспечивает представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.14. Комиссия на совместном заседании с профсоюзным комитетом учреждения, в первый рабочий день месяца следующего за отчетным, рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику в открытом режиме.

О времени и месте проведения Комиссии заранее сообщается всем работникам техникума.

2.15. Форма оценочного листа эффективности деятельности работников утверждается общим собранием работников учреждения самостоятельно.

Оценочный лист, установленной формы подписывается работником, руководителем структурного подразделения, директором и председателем Комиссии.

Оценочный лист должен содержать информацию о:

- достигнутых показателях эффективности деятельности работников учреждения;
- количестве баллов;

- подписи и расшифровки подписи работников, с указанием даты заполнения.

2.16. Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

В случае несогласия работника с оценкой эффективности деятельности, он вправе заявить о несогласии с оценкой его эффективности деятельности.

Комиссия обязана провести проверку правильности оценки по результатам проверки, подтвердить данную оценку либо (если таковая признана недействительной) вынести свою оценку. Оценка, вынесенная Комиссией в ходе рассмотрения проверки, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом установленной формы.

2.17. Директор учреждения, на основании протокола, издает приказ о выплатах из стимулирующего фонда, не позднее второго рабочего дня месяца следующего за отчетным, который согласовывается с профсоюзным органом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием бухгалтерии для начисления стимулирующих выплат.

2.18. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премия за расчетный период, в котором применено дисциплинарное взыскание, не начисляется.

2.19. В случае, если работник в периоде, в котором выдается премия имел случаи временной нетрудоспособности, либо находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, пребывании на учебе, нахождении в командировке, за время которых работнику сохраняется средний заработок, или находился в отпуске без сохранения заработной платы, либо был уволен до окончания расчетного периода, а также имел другие причины отсутствия на рабочем месте, то ему должны быть начислены и выплачены стимулирующие выплаты по результатам работы за фактически отработанное время.

2.18. В рамках перевода работников на эффективный контракт их показатели эффективности деятельности должны быть включены в их трудовые договоры.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Стимулирующаявыплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ответственным работникам учреждения, принимающим участие в выполнении планов реализации за выполнение целевых показателей на определенный период времени. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы - для педагогических работников и мастеров производственного обучения;

за высокий профессионализм и качество выполняемых работ;

интенсивность труда для работников: административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала;

за высокий уровень исполнительской дисциплины;

- за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с основными

обязанностями работника;

за достижение высоких результатов в воспитательной работе;

за высокие результаты в области инновационной и научной деятельности;

повышение научной квалификации, участие в конференциях, мастер-классах;

за самостоятельность выполнения задания;

за высокий уровень ответственности;

за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;

за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности учреждения;

за качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;

за стабильность и повышение качества обучения;

за сложность и напряженность работы.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора учреждения.

Показатели стимулирования (а также индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.4. Перечень показателей за интенсивность и высокие результаты работы, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, администрацией учреждения и приведены в приложении № 3 к настоящему положению о стимулировании работников.

3.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Размер данной стимулирующей выплаты устанавливается в приказе, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальными размерами не ограничивается.

Стимулирующая выплата назначается по итогам работы.

3.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения (Приложение № 3).

3.7. Специальная выплата педагогическим работникам - молодым специалистам учреждения выплачивается по основному месту работы:

- 850 рублей - при стаже работы до одного года;
- 640 рублей - при стаже работы от одного до двух лет;
- 420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;
- 1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с

отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлении. Работника. К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического работника учреждения.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в т.ч. в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области;

при награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области и другими наградами и поощрениями.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Размеры и условия назначения выплат за качество выполняемых работ приведены в приложении № 4 к настоящему положению о стимулировании работников.

5. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

Иные стимулирующие выплаты расходуются на:

- в связи с юбилейными датами учебного заведения (50 лет и каждые последующие 10 лет) – 1000 рублей;
- единовременное премирование к знаменательным датам (день НПО, день учителя, 23 февраля – мужчинам, 8 марта – женщинам, Новый год – всем) - 1000 рублей;
- в связи с юбилейными датами работников, при условии работы в учреждении не менее трех лет – (50 лет всем, 55 лет женщинам, 60 лет мужчинам) - в размере 5 000 рублей;
- за занятое место в конкурсах профессионального мастерства и других

мероприятиях проводимых департаментом образования и науки Кемеровской области:

первое – 5 000 рублей;

второе – 3 000 рублей;

третье – 1 000 рублей.

5.2. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждении:

5.2.1. в размере 5 000 рублей в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети); семье умершего работника;
- в связи с болезнью (для проведения дорогостоящих по жизненно важным показателям операций работникам и в других особых случаях близким родственникам (мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении подтверждающих документов;
- в связи со стихийными бедствиями, пожарами, наводнениями, причинением значительного ущерба имуществу работника, при предоставлении подтверждающих документов;

5.2.2. в размере 1 000 рублей в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка, при предоставлении подтверждающих документов;
- в связи с бракосочетанием, при предоставлении подтверждающих документов;

5.3. Размер единовременных выплат может быть изменен при наличии экономии по фонду заработной платы.

5.4. Выплаты назначаются по приказу директора в соответствии с Положением об оплате труда работников и настоящим Положением о стимулировании работников и производятся при наличии этих средств.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее приложение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Яшкинский техникум технологий и механизации».

Приложение № 1
к положению о стимулировании
работников ГОУ СПО «Яшкинский
техникум технологий и механизации»

Показатели стимулирования

Главный бухгалтер

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
1.Качество и результативность выполняемой работы	1.1. Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности в соответствии с № 33н от 25.03.2011 Достоверность отчетных данных	Наличие своевременно предоставляемых отчетов	3 балла
		Отсутствие нарушений при сдаче отчетов.	3 баллов
	1.2.Отсутствие необоснованной просроченной кредиторской, дебиторской задолженности	Отсутствие необоснованной дебиторской задолженности.	3 балла
		Отсутствие необоснованной кредиторской задолженности.	3 балла
	1.3.Своевременность выявления недостач товарно-материальных ценностей, результат инвентаризации	Отсутствие нарушений по учету ТМЦ. Отсутствие фактов недостачи или излишков.	3 балла
	1.4.Контроль за правильностью начисления и своевременного перечисления платежей в бюджет и во внебюджетные фонды.	Отсутствие штрафных санкций.	3 балла
	1.5Своевременное обеспечение руководителя качественной и достоверной бухгалтерской информацией	Предоставление информации в полном объеме и в установленные сроки	3 балла
	1.6. Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтерии.	Отсутствие жалоб	3 балла
2.Сложность и напряженность выполняемых работ	2.1.Соблюдение графика документооборота	Соблюдение сроков предоставления первичной документации	3 балла
		Отсутствие замечаний по ведению бухгалтерской документации	3 балла
		Отсутствие фактов утери документов	3 балла
	2.2. Выполнение особо важных и срочных заданий. Оперативность предоставления информации	Качественное и своевременное выполнение задании	3 балла
		Предоставление информации по запросам различных организаций	3 балла
	2.3.Особый режим работы	Дополнительные затраты времени при участии в разработке положений, докладов о результативности деятельности, внесение изменений в учетную политику учреждения	5 баллов
3. Работа по заключению договоров, контрактов на	3.1.Контрольза соблюдением законодательства РФ при составлении договоров и контрактов.	Отсутствие нарушений сроков регистрации контрактов на общероссийском сайте.	3 балла
		Соблюдение законодательства при заключении договоров	3 балла
4.Управленческая деятельность по организации учета доходов и расходов по внебюджетной деятельности.	4.1.Своевременное выставление счет-фактур и прочих документов на оплату за предоставленные услуги, товары.	Выставленные счет-фактуры и подписанные акты выполненных работ	3 балла
	4.2. Обеспечение целевого расходования средств в соответствии со сметой доходов и расходов.	Расходование средств в соответствии со сметой доходов и расходов	4 балла
	4.3. Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, стипендии и социальных пособий.	Соблюдение графика выплаты заработной платы.	3 балла
		Соблюдение сроков выплаты заработной платы	3 балла
5.Повышение профессиональной компетенции	5.1. Освоение и применение в работе компьютерных технологий	Применение справочной и электронной информационной системы при ведении бухгалтерского учета. Наличие внедренного программного продукта	4 балла
итого			70

Заместитель директора по УР

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
1. Эффективность управленческой деятельности-21 балл	1.1. Развитие социального партнерства	Наличие разработанной программы	2б
		Наличие договоров о совместной деятельности и их выполнение	1-2 партнера 3б 3-5 партнера 5б 10 и более – 6б
	1.2. Выполнение объемов оказания государственной услуги	выполнение контрольных цифр приема	100% - 4б
	1.3. Выполнение плана внутреннего контроля	Наличие плана (утвержденного руководителем), приказов, отчетной документации	90-100% - 5б 60-89% - 3б
	1.4. Выполнение графика учебного процесса	Выполнение учебных планов и программ	100% - 4б
2. Качество образования – 30 баллов	2.1.Сохранность контингента	Количество отчисленных обучающихся по неуважительной причине	Ниже среднего по области – 4б
	2.2. Успешное прохождение лицензирования и гос. аккредитации учреждения	Прохождение лицензирования и акредитации в соответствии с графиком	Наличие документов – 4б
	2.3. Результаты промежуточной аттестации обучающихся	Доля обучающихся, прошедших аттестацию	90% - 100% - 4б
	2.4. Результаты итоговой государственной аттестации	Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию	100% - 5б
		Доля выпускников, получивших повышенный разряд	До 29% - 2б 30%-50% - 5б
	2.5. Трудоустройство выпускников	Доля трудоустроенных выпускников по полученной профессии в первый год Доля общей занятости выпускников	На уровне и выше средне областных показателей - 5б Не менее 90% - 3б
3. Признание профессиональных заслуг и достижений – 15 баллов	3.1. Участие преподавателей спец. дисциплин и мастеров п/о в конференциях, конкурсах, соревнованиях и т.д.	Результаты участия	ОУ – 3б РУ - 2б
	3.2. Повышение профессиональной компетентности руководителя	Личное участие в конкурсах, проектах, конференциях, мастер-классах и др.	Победитель – 5б Призер – 4б Участие - 3б
		Наличие авторских публикаций. Публикация на сайте ОУ, в СМИ	3б
	3.3. Подготовка, личное участие в конкурсах и других мероприятиях областного уровня	Личное участие в конкурсах, мероприятиях областного уровня	Подготовка к участию мероприятий областного уровня - б
4. Соблюдение ТБ, исполнительская и трудовая дисциплина – 4 балла	4.1. Соблюдение ТБ и ОТ при проведении мероприятий	Отсутствие и наличие происшествий, травм во время проведения занятий и внеурочных мероприятий	Отсутствие происшествий -2б.
	4.2. Соблюдение энергосберегающего режима	Отсутствие и наличие замечаний	Отсутствие замечаний - 2б
ИТОГО:			***70 баллов***
Заместитель директора по МР			
1. Эффективность методической деятельности	1.1.Качество ведения документации	1.1.1.документация представлена в полном объеме, но имеются незначительные нарушения в оформлении; 1.1.2.представлена вся документация, но она не отражает качество проводимой работы; 1.1.3.документация представлена в полном объеме, соответствует требованиям, отражает изменения и достижения в работе	4 балла 5 баллов 6 баллов
	1.2.Уровень взаимодействия зав. учебно-методическим отделом с субъектами образовательного процесса	1.2.1.взаимодействие осуществляется на уровне разовых консультаций; 1.2.2.взаимодействие осуществляется на уровне проведения разовых методических мероприятий (семинаров, практикумов и тд); 1.2.3.взаимодействие осуществляется на уровне оказания систематической методической помощи (плановое проведение	3 балла 5 баллов 6 баллов

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
		консультаций, семинаров, практикумов и др. методических мероприятий)	
	1.3.Выполнение плана повышения квалификации, аттестации педагогических кадров	1.3.1.Своевременное прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки и аттестации; 1.3.2.результаты профессионального роста педагогов стабильные; 1.3.3.прослеживается рост профессиональной деятельности педагогов	4 балла 5 баллов 6 баллов
	1.4. Работа с ППР. Использование современных методов и форм работы с профессионально-педагогическим коллективом	1.4.1. Современные педагогические технологии и методики используются эпизодически; 1.4.2. Современные педагогические технологии и методики используются систематически и в полном объеме; 1.4.3. Современные педагогические технологии и методики используются творчески	3 балла 4 балла 5 баллов
	1.5.Организация работы по трансляции педагогического опыта	1.5.1.Уровень проведенных открытых мероприятий	Отлично- 5 баллов Хорошо- 3 балла
	1.6. Организация деятельности по обобщению и распространению передового педагогического опыта	1.6.1 Обобщение и распространение результативного педагогического опыта осуществляется на уровне ОУ удовлетворительно 1.6.2. Обобщение и распространение педагогического опыта осуществляется на муниципальном уровне 1.6.3 Обобщение и распространение педагогического опыта осуществляется на областном уровне, качество работы повышается с каждым годом	3 балла 4 балла 6 баллов
2.Эффективность контрольно-диагностической функции	2.1. Посещение уроков т/о и п/о	2.1.1. Посещение осуществляется хаотично, время от времени, без последующего анализа 2.1.2. Посещение осуществляется хаотично, время от времени, с последующим анализом 2.1.3. Посещение осуществляется хаотично, время от времени, с последующим анализом и выработкой рекомендаций, разработкой памяток 2.1.4. Посещение осуществляется планомерно, в соответствии с планом посещения уроков, с последующим анализом	2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов
		2.1.5. Посещение осуществляется планомерно, в соответствии с планом посещения уроков, с последующим анализом и выработкой рекомендаций, разработка памяток	6 баллов
3.Высокий профессионализм	3.1. Подготовка и проведение методических семинаров, тренингов	3.1. Методические семинары, тренинги проводятся с использованием ИКТ (использование ИКТ сводится к мультимедий-ной презентации как современному средству наглядности); 3.2. Методические семинары, тренинги проводятся с использованием ИКТ (использу-ются разнообразные формы ИКТ:презентации, Интернет-ресурсы, электронные справочники и энциклопедии и т. д.).	4 балла 6 баллов
	3.2.Участие в конкурсах, круглых столах, конференциях, семинарах, вебинарах		Уровень ОУ- 3 балла МУ-4балла ОУ- 6 баллов
	3.3. Самообразование	3.3.1. Работа по теме самообразования ведется, но нет реальных показателей результативности	3балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
		3.3.2. Имеются реальные показатели результативности самообразовательной деятельности, разрабатывается методическая продукция, определяются перспективные направления последующего периода.	6 баллов
	3.4. Повышение квалификации	3.4.1. Тематические и проблемные семинары 3.4.2. Краткосрочное тематическое обучение (не менее 72 ч) 3.4.3. Длительное обучение - свыше 100 ч	2 балла 3 балла 4 балла
4.Организация методического обеспечения и координация работы, обеспечивающей развитие образовательного процесса	4.1.Комплексно-методическое обеспечение образовательного процесса: типовые и рабочие программы, методические пособия, дидактические пособия дисциплин	4.1.1 Методическая продукция актуальна, востребована, адаптирована к условиям ОУ. 4.1.2 Методическая продукция актуальна, востребована, в ОУ. Работа, обеспечивающая развитие образовательного процесса разнообразна, реализуется в системе 4.1.3 Организация учебно-методического обеспечения образовательной деятельности учреждения содержательна, разнообразна, её продуктивность оптимальна и эффективна	3 балла 4 балла 6 баллов
5.Исполнительская дисциплина	5.1.Своевременное и качественное представление отчетности	Соблюдение сроков исполнения, уровень исполнения	Соблюдение-2 балла
ИТОГО:			70 баллов
Заместитель директора по ВР			
1. Эффективная управленческая деятельность	1.1. разработка и реализация программ по воспитательной деятельности	Наличие воспитательной системы в ОУ	3 и более программ –7 б 2 и менее программ – 5 б.
	1.2. организация работы МК классных руководителей, воспитателей и внедрение инновационных воспитательных технологий в учебно-воспитательный процесс	Проведение открытых мероприятий и заседаний МК с использованием современных технологий; обобщение передового педагогического опыта	1 заседание в месяц – 2 балла
	1.3. контроль за посещаемостью	1.4.1. Отчеты мастеров п/о, классных руководителей	Ведение контроля- 1 балл;
		1.4.2. Мониторинг посещаемости	Наличие мониторинга- 2 б.
	1.4. Обеспечение здорового морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	В администрацию техникума-2б в другие организации- 3 б
	1.5. профилактическая работа по предупреждению правонарушений	Отсутствие или снижение правонарушений	Отсутствие нарушений-5 снижение право-нарушений-3 балла
	1.6. Организация профориентационной работы	Выполнение плана набора	100% - 4 баллов
	1.7. эффективность организации работы с родителями	Участие родителей в воспитательном процессе	Факт участия – 2 балла
2. Эффективность системной внеурочной деятельности	2.1. Участие в районных, областных конкурсах, фестивалях	Наличие грамот, дипломов, кубков	ОУ- 7 б; РУ-5 б; внутри ОУ – 2б
	2.2. Сотрудничество с общественными организациями и результаты работы	Проведение совместных мероприятий, акций	Областной – 3 балла. районный – 2 балла
	2.3.Развитие ученического соуправления	2.3.1. Работа Совета общежития.	Заседание актива, совета: 2 раза в месяц – 2 балла
		2.3.2.Работа Актива техникума	Заседание актива, совета: 2 раза в месяц – 2 балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
		2.3.3. Организация соревнования «Лучшая группа месяца»	Подведение итогов соревнований: 1 раз в месяц -1 балл
	2.4. Волонтерская работа	Наличие отряда волонтеров	Регулярность выполнения работ - 2 балла
	2.5. Занятость обучающихся в кружках и секциях	Фактическое количество обучающихся, посещающих кружки, спортивные секции, занятия по дополнительному образованию	Более 50% -4б 20-49% - 3б
3. Высокий профессионализм	3.1. Использование современных ИКТ	3.1.1.Обновление на сайте ОУ	1 раз в месяц -4 балла
		3.1.2. Наличие самостоятельно разработанных внеклассных мероприятий в электронном виде	Наличие - 3 балла
	3.2. Методическая и научно-исследовательская деятельность	3.2.1. участие в научно-практических конференциях	Всероссийский ур.- 4 б Областной уровень- 5 б.
	3.3. Участие ОУ в конкурсах	3.3.1. уровень участия в конкурсах	ОУ –2 балла МУ - 3 балла ОУ - 4 балла
		3.3.2. Наличие призовых мест	ОУ – 2 балла МУ- 4 балла ОУ -5 баллов
4. Соблюдение ТБ, исполнительская и трудовая дисциплина	4.1. соблюдение ОТ пожарной безопасности при проведении учебных и внеклассных мероприятий	Отсутствие происшествий, травм во время проведения занятий и внеурочных мероприятий	1 балл
	4.2. соблюдение энергосберегающего режима	Отсутствие замечаний	1 балл
ИТОГО:			70 баллов
Заместитель директора по ПР			
1. Качественная организация производственного процесса	1.1.Высокое качество готовой продукции и полуфабрикатов	Отсутствие жалоб на качество ГП, положительные отзывы, контроль качества поступающего сырья	5 баллов
	1.2.Разработка новых видов продукции и внедрение в производство	Контроль и организация работы по расчету рецептур с использованием новых видов сырья, составление технологических карт	5 баллов
	1.3. Повышение эффективности производства и производительности труда	Контроль за составлением планов технического оснащения и организации рабочих мест, рациональная загрузка оборудования.	5 баллов
	1.4.Своевременное обеспечение цехов сырьем и вспомогательными материалами.	Организация работы по своевременному составлению и выполнению заявок на необходимое сырье и материалы	5 баллов
	1.5. Выполнение программы организации и проведения производственного контроля.	Организация работы по своевременной сдаче образцов продукции для лабораторных исследований в испытательную лабораторию	5 баллов
	1.6. Санитарно-гигиеническое состояние производственных помещений	Соответствие санитарно-гигиенического состояния производственных помещений требованиям СанПиН 2.4.5.2409-08, СанПиН 2.3.4.545-96	5 баллов
	1.7.Соблюдение рецептурных закладок сырья	Обеспечение контроля за соответствием выпускаемой продукции технологическим картам	4 балла
	1.8.Эффективный расход сырья и материалов	Снижение количества брака, соблюдение температурных и технологических режимов	3 балла
	1.9.Соблюдение технологической дисциплины, правильность эксплуатации оборудования.	Сохранность технологического оборудования, инвентаря	3 балла
	1.10 Организация горячего питания обучающихся.	Обеспечение горячим питанием всего контингента обучающихся	5 баллов
	1.11 Выполнение ремонтных	Организация качественного ремонта зданий,	5 баллов

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
	строительных работ	помещений, инвентаря, оборудования	
	1.12 Организация работ на полях учебного хозяйства	Повышение урожайности с/х продукции, снижение ее себестоимости, создание условий прохождения обучающимися учебной и производственной практик	5 баллов
2.Трудовая и исполнительная дисциплина	2.1.Ведение учета и своевременное предоставление отчетности	.Ведение учета и своевременное предоставление отчетности	5 баллов
	2.1.Составление производственного задания руководителям структурных подразделений	В соответствии с планом работы и производственной необходимостью	5 баллов
	2.3. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	5 баллов
ИТОГО:			70 баллов
Начальник отдела безопасности			
1. Эффективность управленческой деятельности по обеспечению комплексной безопасности образовательного учреждения	1.1. Качественная организация деятельности по обеспечению безопасности, антитеррористической защищенности всех участников воспитательно-образовательного процесса	1.1.1.Наличие полного пакета документов по безопасности жизнедеятельности	10 баллов
		1.1.2. Содержание в безопасном состоянии всех учебных и вспомогательных помещений соответствие их требованиям санитарных норм и норм пожарной безопасности	10 баллов
		1.1.3. Контроль за состоянием материально-технических средств по обеспечению безопасности ОУ	10 баллов
		1.1.4. Высокий уровень взаимодействия с органами МВД, МЧС, охранным предприятием	5 баллов
	1.2. Качественное выполнение плана внутри образовательного учреждения контроля по безопасности жизнедеятельности	1.2.1. Регулярное обучение участников воспитательно- образовательного процесса действиям в случаях возникновения ЧС	5 баллов
		1.2.2. Регулярное проведение практических занятий и тренировок по эвакуации персонала и обучающихся	5 баллов
		1.2.3. Регулярное проведение инструктажей участников воспитательно-образовательного процесса	10 баллов
		1.2.4. Разработка методических рекомендаций и инструкций	5 балла
2. Рост профессионализма	Демонстрация своих достижений перед педагогическим сообществом, родителями	Проведение семинаров, мастер-классов, внеклассных мероприятий, участие в работе научно-практических конференций	5 баллов
3. Работа на создание имиджа ОУ	3.1. Информационное продвижение	Информация о результатах деятельности по безопасности жизнедеятельности в СМИ	5 баллов
ИТОГО:			**70 баллов**

Старший мастер			
1.Эффективность деятельности	1.1. Развитие внебюджетной деятельности	- Организация дополнительных платных образовательных услуг - Организация производственной деятельности, приносящий доход	2 балла 2 балла
	1.2. Выполнение плана повышения квалификации мастеров п/о	100% выполнение плана	3 балла
	1.3. Выполнение графика учебного процесса	100% выполнение учебных планов и программ	3 балла
2. Качество образо	2.1. Сохранность контингента	Отсутствие факта отчисления обучающихся без уважительной причины	100% сохранность контингента – 4 б

	2.3. Результаты промежуточной аттестации обучающихся	Доля обучающихся, прошедших промежуточную аттестацию по профессиональному модулю	95-100% - 3балла
	2.4. Результаты итоговой государственной аттестации	- Доля выпускников, прошедших итоговую аттестацию - Доля выпускников, получивших повышенный разряд	100% - 4балла До 29% - 2 балла 30%-50% -4балла
	2.5. Трудоустройство выпускников	- Доля трудоустроенных выпускников по полученной профессии в первый год организация работы ССТВ - Общая занятость выпускников	Выше областных показателей -4 балла Более 90% - 3 балла
3. Признание профессиональных заслуг и достижений	3.1. Участие и мастеров п/о в конфе-ренциях, конкурсах, соревнованиях	- Участие и его уровень	ОУ – 5б РУ -2б
	3.2. повышение профессиональной компетентности руководителя	- личное участие в конкурсах, проектах, конференциях, мастер-классах, наличие авторских публикаций	Участие -5б
	3.3. Подготовка, личное участие в конкурсах и других мероприятиях областного уровня	Личное участие в конкурсах, мероприятиях областного уровня	Подготовка к участию мероприятий областного уровня -5б
4. Соблюдение правил охраны труда, исполни-телская и трудовая дисциплина	4.1.Своевременное проведение инструктажей.	Отсутствие и наличие происшествий, травм во время проведения занятий и внеурочных мероприятий	Отсутствие происшествий -2б.
	4.2. Соблюдение энергосберегающего режима	Отсутствие и наличие замечаний	Отсутствие замечаний -2б
ИТОГО:			60

Мастер производственного обучения

Группа показателей	Максимальное значение по группе (баллов)	показатель	Расшифровка показателя	Значение показателя		Оценка баллов	Мксимльный балл
1. Учебные достижения обучающихся	38	1.1.Сохранность контингента обучающихся	Уровень сохранности контингента обучающихся (без учета обучающихся, отчисленных в связи с призывом в ряды вооруженных сил РФ, переводом в другие ПОО)	100 %		10	10
		1.2.Качественная успеваемость обучающихся	Доля обучающихся, имеющих оценки «4» и «5» (а также не имеющих оценок «нет» по сформированным компетенциям) по УП, ПП по итогам промежуточной аттестации (или результатам ГИА)	51-60 %		4	9
				61-70 %		5	
				71-80 %		7	
				> 81 %		9	
		1.3. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах и др. мероприятиях	Наличие обучающихся, участвовавших (победивших, ставших призерами) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях по дисциплине	уровень ПОО	участники	3	9
					призеры	4	
					победители	5	
				уровень района	участники	5	
					призеры	6	
					победители	7	
				региональный уровень	участники	7	
					призеры	8	
					победители	9	
		1.4.Посещаемость занятий обучающимися	Наличие обучающихся на теоретических занятиях, учебной и производственной практиках	71-80 %		5	10
				81-90 %		8	
				свыше 90%		10	
2. Учебно-методическая, экспериментальная, внеучебная, воспитательная деятельность мастера	37	Обеспеченность учебно-методической документацией	Наличие учебно-методической документации (в т.ч. материалов, необходимых для проверки сформированности общих и профессиональных компетенций) по ПП, УП, ПМ, соответствующей требованиям ФГОС	документация соответствует требованиям ФГОС		8	8
		Участие мастера производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства	Статус участника (призера, победителя) конкурса профессионального мастерства	уровень ПОО	участник	3	10
					призер	4	
					победитель	5	
				уровень района	участник	5	
					призер	6	
					победитель	7	
				региональный уровень	участник	7	
					призер	8	
					победитель	10	
		Инновационная, экспериментальная деятельность мастера п/обучения	Участие в разработке и реализации инновационных проектов, в работе экспериментальных площадок и т.д.	уровень ПОО		2	6
				региональный уровень		4	
				федеральный уровень		6	
		Воспитательная деятельность мастера производственного обучения	Своевременное выполнение мероприятий по плану воспитательной деятельности			6	6
		Профориентационная деятельность мастера производственного обучения	Количество профориентационных мероприятий, в которых принял участие мастер производственного обучения[3]	1 мероприятие		1	Не более 7
3. Профессиональная компетентность мастера	20	Проведение открытых мероприятий	Количество проведенных мастером производственного обучения открытых мероприятий[3]	1 мероприятие на уровне ПОО		3	Не более 10
				1 мероприятие на уровне города/района		4	
				1 мероприятие на региональном уровне		5	
		Подтверждение профессионализма мастера производственного обучения	Наличие документа, подтверждающего прохождение добровольной сертификации			5	5
		Рабочий разряд	Наличие и подтверждение квалификации			5	5

Группа показателей	Максимальное значение по группе (баллов)	показатель	Расшифровка показателя	Значение показателя		Оценка баллов	Мксимльный балл
		мастера производственного обучения	мастера п. о., превышающей средний уровень квалификации выпускников				
4.Исполнительская дисциплина мастера	**5**	Достоверность и своевременность ведения учетно-планирующих документов	Отсутствие нарушений в части ведения учетно-планирующих документов			5	5
ИТОГО							**100**
Преподаватель							
Учебные достижения обучающихся	38	Абсолютная успеваемость обучающихся	Доля обучающихся, не имеющих оценок «2» (а также оценок «нет» по сформированным компетенциям) по предметам общеобразовательного, профессионального цикла ОПОП	100 %		14	14
		1.2.Качественная успеваемость обучающихся	Доля обучающихся, имеющих оценки «4» и «5» по предметам общеобразовательного цикла (кроме русского языка, математики, физики, информатики, экономики, права), профессионального цикла ОПОП	51-60 %		8	14
				61-70 %		10	
				71-80 %		12	
				> 81 %		14	
			Доля обучающихся, имеющих оценки «4» и «5» по русскому языку, математике, физике, информатике, экономике, праву	15-19 %		8	
				20-24 %		10	
				25-30 %		12	
				> 31 %		14	
		1.3. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах и др. мероприятиях	Наличие обучающихся, участвовавших (победивших, ставших призерами) в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях по предмету или дисциплине[1]	уровень ПОО	участники	3	10
					призеры	4	
					победители	5	
				уровень района	участники	5	
					призеры	6	
					победители	7	
				региональный уровень	участники	7	
					призеры	8	
					победители	10	
Учебно-методическая, экспериментальная, внеучебная деятельность преподавателя	42	Обеспеченность учебно-методической документацией по преподаваемым дисциплинам	Наличие учебно-методической документации (в т.ч. материалов, необходимых для проверки сформированности общих и профессиональных компетенций) по преподаваемым дисциплинам, соответствующей требованиям ФГОС	документация соответствует требованиям ФГОС		12	12
		Участие преподавателя в профессиональных конкурсах	Статус участника (призера, победителя) профессионального конкурса	уровень ПОО	участник	3	10
					призер	4	
					победитель	5	
				уровень района	участник	5	
					призер	6	
					победитель	7	
				региональный уровень	участник	7	
					призер	10	
		Внеучебная деятельность преподавателя по преподаваемой дисциплине	Количество организованных и проведенных мероприятий (круглых столов, конференций, диспутов, устных журналов и т.д.)[2]	1 мероприятие на уровне ПОО		2	Не более 10
				1 мероприятие на уровне района		3	
				1 мероприятие на региональном уровне		4	
				1 мероприятие на федеральном уровне		5	
		Инновационная, экспериментальная деятельность преподавателя	Участие в разработке и реализации инновационных проектов, в работе экспериментальных площадок и т.д.	уровень ПОО		2	6
				региональный уровень		4	
				федеральный уровень		6	

.

Группа показателей	Максимальное значение по группе (баллов)	показатель	Расшифровка показателя	Значение показателя	Оценка баллов	Мксимльный балл
		Профориентационная деятельность преподавателя	Количество профориентационных мероприятий, в которых принял участие преподаватель[3]	1 мероприятие	1	Не более 4
Профессиональная компетентность преподавателя	15	Проведение открытых мероприятий	Количество проведенных преподавателем открытых мероприятий[3]	1 мероприятие на уровне ПОО	5	Не более 10
				1 мероприятие на региональном уровне	5	
		Подтверждение профессионализма преподавателя	Наличие документа, подтверждающего прохождение добровольной сертификации		5	5
Исполнительская дисциплина преподавателя	5	Достоверность и своевременность ведения учетно-планирующих документов	Отсутствие нарушений в части ведения учетно-планирующих документов		5	5
ИТОГО	100					100

Заведующая музеем

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
1.Организация экскурсионно-массовой работы	1.1.Экскурсионно-массовая работа в музее среди обучающихся	1.1.1.Проведение лекций, экскурсий, уроков	2 -5 – 4 балла
2. Организация мероприятий, направленных на пополнение (приобретение) новых экспонатов	2.1.Мероприятия, направленные на пополнение (приобретение) новых экспонатов	2.1.1.Экспонаты	1-2 – 3 балла 3-5 -4 баллов
3. Уровень организации внеклассной деятельности	3.1. Вовлечение обучающихся в Совет музея	Проведение заседаний	1 раз в месяц –4б
	3.2.Вовлечения обучающихся в массовые мероприятия ОУ	Процент охвата обучающихся массовыми мероприятиями ОУ	Менее 50% - 3 балл От 50% до 70% - 4балла
	3.3. Организация совместной работы с музеями, научными учреждениями общественными организациями, учебными заведениями	Список учреждений. Совместные проведенные мероприятия.	Факт наличия – 2балла
	3.4. Вовлечение обучающихся в конкурсное движение.	Уровень участия в конкурсах	Всероссийский ур- 5 б Областной -4балла
4.Профессиональное мастерство	4.1.Самообразование. Создание методических разработок, программ.	Факт наличия методических разработок и программ.	При наличии – 3 балла
	4.2. Публикация информации на сайте техникума и СМИ	Публикация статьи	СМИ- 6б Сайт техникума -5б
	4.3.Проведение научных исследований в области музейного дела	Выступление с научными докладами, лекциями	Всероссийский – 6 б. Областной уровень – 5 б. ОУ-4 балла
	4.4.Оформление выставок, стендов	Факт наличия выставок, стендов	6 баллов
	4.5. Архивная работа, реставрация подлинников	Факт наличия	4 балла
5 . Исполнительская дисциплина	5.1. Выполнение мероприятий по санитарному состоянию музея	Отсутствие фактов нарушения	4 балла
ИТОГО			50 баллов

Заведующая библиотекой

1. Высокая читательская активность обучающихся.	1.1. Организация работы с обучающимися по мотивации к чтению.	Охват контингента обучающихся /общее кол-во обучающихся	100-80% - 3 балла 79-60% - 2 балла
2. Участие в мероприятиях	2.1. Качественная организация и проведение мероприятий.	Организация и проведение мероприятия	3 балла
	2.2. Участие в мероприятиях техникума	Факт участия	Внутренний уровень– 2б районные – 4 балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
	для обучающихся		областные – 6 баллов
	2.3. Количество книговыдач	Ежедневный мониторинг	в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне 1 балл - выше 3 балла
	2.4. Взаимосвязь с внешними структурами.	Привлечение работников культуры и искусства	Факт участия – 5 баллов
	2.5. Инициативность работника	Формирование положительного имиджа учреждения (публикации в СМИ, на телевидении, на сайте техникума, участие в акциях, субботниках, соревнованиях, благоустройстве территории, подготовке к учебному процессу, озеленении, посадке и пр.)	Факт участия – 5 баллов
3.Оформление тематических выставок	Высокое качество подготовки материалов к выставке (дизайн, содержание), своевременное обновление.	Качественная оценка мероприятия посетителями	Более 50% отзывов: отлично- 3балла хорошо – 1 балл.
4. Обеспечение сохранности БФ	Сохранность библиотечного фонда	Сохранность фонда; Обеспечение точного учета;	наличие и учет всего фонда – 3 балла
5. Выполнение плана работы библиотеки.	5.1. Реализация плана работы библиотеки	Выполнение плана работы	100% - 5 баллов
6.Профессиональное мастерство	6.2 Выступления на МО, педсоветах, семинарах, проведение мастер – классов, открытых мероприятий	Факт участия на МО, педсоветах, семинарах, конференциях в зависимости от уровня участия	ОУ – 2балла МУ- 4балла ОУ – 6 баллов
7.Использование ИКТ	7.1. Создание электронной базы данных библиотеки. Ведение работы по созданию базы Наличие актуальной базы	Факт наличия	3 балла
	7.2 Проведение библиотечных мероприятий (библиотечных занятий, уроков, обзоров и т.п.) с использованием компьютерных программ, мультимедийных средств обучения	Каталог мультимедийных продуктов	3 балла
8. Прочее	8.1. Соблюдение инструкций по охране труда и правил техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении работы	1 балл
	8.2 Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	1 балл
ИТОГО:			50 баллов
Заведующая хозяйством			
1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий	1.1.Обеспечение содержания территории в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие обоснованных замечаний	5 балла
	1.2.Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок.	Журнал регистрации заявок	5 баллов
	1.3.Обеспечение качественной уборки помещений.	Отсутствие обоснованных замечаний	5 баллов
2. выполнение ремонтных работ	2.1.Организация качественного ремонта	Утвержденный план ведения ремонтных работ	8 баллов
	2.2.Рациональное расходование материалов и финансовых средств.	Своевременная сдача и правильность заполнения дефектных ведомостей, актов выполненных работ	8 баллов
3.Отсутствие замечаний	3.1. Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны работников, представителей других служб	Отсутствие подтверждённых жалоб	5 баллов
4. Трудовая и исполнительная	4.1.Ведение учета и своевременное предоставление отчетности	Своевременная сдача авансовых отчетов о	5 баллов

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
дисциплина		расходовании выданных материальных средств	
	4.2.Соблюдение инструкций по охране труда и правил техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении работ	5 баллов
	4.3. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	4 балла
ИТОГО:			50 баллов
Заведующий столовой			
1. Качественная организация производственного процесса	1.1.Высокое качество приготовляемой пищи	Отсутствие жалоб на качество пищи	4 балла
	1.2.Разнообразие ассортимента при составлении меню	Соблюдение ассортимента в соответ-ствии с требованиями СанПиН 2.4.3.1186-03	3 балла
	1.3.Культура обслуживания	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания.	2 балла
	1.4.Своевременное обеспечение столовой продовольственными товарами.	Своевременное составление заявок на необходимые продовольственные товары	3 балла
	1.5.Санитарно-гигиеническое состояние производственных помещений	Соответствие санитарно-гигиеничес-кого состояния производственных помещений требованиям СанПиН 2.4.3.1186-03	4 балла
	1.6.Соблюдение нормативов по приготовлению блюд	Соответствие приготавливаемых блюд технологическим картам	4 балла
	1.7.Сохранность материальных ценностей.	Сохранность кухонного инвентаря, оборудования	3 балла
1. Качественная организация производственного процесса	1.8.Организация горячего питания обучающихся.	Обеспечение горячим питанием всего контингента обучающихся	100% - 4 балла
	1.9.Организация витаминизации в соответствии с нормами в зимне – весенний период.	Включение поливитаминов в рацион питания.	2 балла
	1.10.Организация хранения скоропортящихся продуктов в соответствии с требованиями.	Соблюдение температурного режима и товарного соседства продуктов питания	3 балла
	1.11.Соблюдение дневной нормы питания обучающихся.	1.11.1Соответствие дневной нормы питания нормам СанПиНа	3 балла
		1.11.2 Рациональное и сбалансированное питание (наличие 10-дневных меню).	4 балла
		1.11.3.Наличие разработанных технологических карт	4 балла
2.Трудовая и исполнительная дисциплина	2.1.Ведение учета и своевременное предоставление отчетности	Отчетные документы	4 балла
	2.1.Соблюдение инструкций по охране труда и правил техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении работ	1 балл
	2.2. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	1 балл
ИТОГО:			50 баллов
Главный технолог			
1. Качественная организация производственного процесса	1.1.Высокое качество готовой продукции и полуфабрикатов	Отсутствие жалоб на качество ГП, положительные отзывы, контроль качества поступающего сырья	7 баллов
	1.2.Разработка новых видов продукции и внедрение в производство	Расчет рецептур с использованием новых видов сырья, составление технологических карт	3балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
	1.3. Повышение эффективности производства и производительности труда	Составление планов технического оснащения и организации рабочих мест, рациональная загрузка оборудования.	3балла
	1.4.Своевременное обеспечение цехов сырьем и вспомогательными материалами.	Своевременное составление заявок на необходимое сырье и материалы	4баллов
	1.5. Выполнение программы организации и проведения производственного контроля.	Сдача образцов продукции для лабораторных исследований в испытательную лабораторию	4балла
	1.6. Санитарно-гигиеническое состояние производственных помещений	Соответствие санитарно-гигиеничес-кого состояния производственных помещений требованиям СанПиН 2.4.5.2409-08, СанПиН 2.3.4.545-96	4балла
	1.7.Соблюдение рецептурных закладок сырья	Соответствие выпускаемой продукции технологическим картам	5баллов
	1.8.Эффективный расход сырья и материалов	Снижение количества брака, соблюдение температурных и технологических режимов	5баллов
	1.9.Соблюдение технологической дисциплины, правильность эксплуатации оборудования.	Сохранность технологического оборудования, инвентаря	3балла
2.Трудовая и исполнительная дисциплина	2.1.Ведение учета и своевременное предоставление отчетности	Отчетные документы	6баллов
	2.1.Составление производственного задания	В соответствии с потребительским спросом	5баллов
	2.3. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	1балл
ИТОГО:			50 баллов
Бухгалтер (ведущий)			
1. Качество и результативность выполняемой работы	1.1. Своевременное и качественное представление журналов операций по з\плате, стипендии, страховым взносам. Достоверность отчетных данных	Наличие своевременно предоставляемых журналов операций	2 балла
		Отсутствие нарушений и замечаний при сдаче журналов операций.	2 балла
	1.2.Соблюдение действующего законодательства при составлении налоговых декларации и расчетов - страховым взносам в пенсионный фонд	Наличие своевременно составленных РСВ	2 балла
	- НДФЛ	Наличие своевременно составленных деклараций	2 балла
	-Расчет ФСС	Наличие своевременно составленных отчетов	2 балла
	1.3.Начисление пособий социального страхования	Своевременное начисление листов временной нетрудоспособности	3 балла
		Своевременное оформление заявки на возврат денежных средств из ФСС.	2 балла
		Отсутствие нарушений при начислении листов временной нетрудоспособности	2 балла
		Своевременное начисление и выплата пособий по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет.	2 балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
	1.4. Своевременное и достоверное начисление заработной платы	Соблюдение графика выплаты заработной платы	2 балла
		Отсутствие ошибок при начислении заработной платы	2 балла
		Своевременная подготовка выписок с лицевых счетов работников о з/плате	2 балла
	1.5.Обеспечение своевременного начисления стипендии	Неукоснительное соблюдение графи-ка выплаты стипендии (в соответствии с Положением о стипендиальном обеспечении).	3 балла
	1.6.Обеспечение правильного начисления и своевременного перечисления платежей в бюджет и внебюджетные фонды.	Отсутствие штрафных санкций	3 балла
		Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды	2 балла
	1.7.Заполнение сведений о заработной плате в программе «Доксель» и статистической отчетности	Наличие своевременно заполняемого реестра, статистических форм	2 балла
		Достоверность данных	2 балла
2.сложность и напряженность выполняемых работ	2.1.Соблюдение графика документа оборота	Отсутствие замечаний по срокам предоставления первичной документации	2 балла
	2.2.Выполнение особо важных срочных заданий. Оперативность выполнения заданий	Отсутствие замечаний поведению бухгалтерской документации.	2 балла
		Отсутствие фактов утери документов.	2 балла
		Качественное и своевременное выполнение задания.	2 балла
		Предоставление информации по запросам различных организаций	3 балла
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	2 балла
ИТОГО:			50 баллов
Бухгалтер 2 категории			
1.Результативность деятельности по обеспечению контроля за выпуском готовой продукции	1.1.Качественная организация деятельности по организации бухгалтерского учета в производственных цехах	1.1.1.Своевременное и качественное предоставление отчетов по себестоимости	4 балла
		1.1.2.Соблюдение действующего законодательства при ведении бухгалтерского учета затрат и выпуска готовой продукции	4 балла
		1.1.3. Своевременное составление отчета по выпуску готовой продукции в разрезе наименований продукции	5 баллов
		1.1.4. Подготовка данных для составления бухгалтерского баланса и отчетов о доходах и расходах	5 баллов
		1.1.5. Качественный анализ производственной деятельности	5 балла
	2.1.Организация учета и контроля за ТМЦ в магазине училища	2.1.1.Своевременное предоставление отчетов по движению товаров в магазине	4 балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
		2.1.2.Отсутствие недостач и излишков в магазине училища	4 балла
		2.1.3. Соблюдение графика документооборота	4 балла
3.Результативность деятельности по подготовке договоров на ДОУ и ОР	3.1.Организации учета договоров на ДОУ и общественные работы	3.1.1.Своевременное заключение договоров на ДОУ и общественные работы ,выставление счетов-фактур и актов выполненных работ	5 баллов
	4. Своевременное обеспечение руководителя качественной и достоверной бухгалтерской информацией	4.1.Отсутствие замечаний руководителя	5 баллов
Повышение профессиональной компетенции	Освоение и применение в работе компьютерных технологий	2.1.1. Применение справочной и электронной информа-ционной системы при ведении бухгалтерского учета. Наличие внедренного программного продукта.	5 баллов
итого			50
Ведущий бухгалтер			
1.Качество и результативность выполняемой работы	1.1.Качественное выполнение в установленном порядке требований НПА, регламентирующих законодательство в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд	1.1.1. Соблюдение действующего законодательства	5 балла
		1.1.2. Отсутствие санкций контролирующих органов	4 балла
		1.1.3. Соблюдение совокупного годового объема закупок	2 балла
2. Сложность и напряженность выполняемых работ	3.1.Организации учета договоров на ДОУ и общественные работы	3.1.1.Своевременное заключение договоров на ДОУ и общественные работы ,выставление счетов-фактур и актов выполненных работ	5 баллов
	5. Своевременное обеспечение руководителя качественной и достоверной бухгалтерской информацией	4.1.Отсутствие замечаний руководителя	5 баллов
Повышение профессиональной компетенции	Освоение и применение в работе компьютерных технологий	2.1.1. Применение справочной и электронной информацион-ной системы при ведении бухгалтерского учета. Наличие внедренного программного продукта.	5 баллов
итого			50
Бухгалтер-кассир			
1.Эффективность деятельности по обеспечению бухгалтерского учета	1.1.Своевременное и качественное предоставление журналов -операций по кассовым и банковским операциям.	Своевременное и качественное формирование журналов-операций	3 балла
		Достоверные сведения по текущим остаткам денежных средств на счетах учреждения	3 балла
	1.2. Соблюдение утвержденного лимита денежных средств в кассе учреждения	Соблюдение лимита денежных средств в кассе учреждения	2 балла
	1.3. Предоставление достоверных еженедельных и ежедневных отчетов главному бухгалтеру и руководителю учреждения	Своевременные отчеты об остатках денежных средств на счетах и в кассе учреждения главному бухгалтеру и	3 балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
		руководителю	
	1.4.Соблюдение и контроль за лимитами бюджетных обязательств	Наличие лимитов бюджетных обязательств на требуемых статьях расхода	3 балла
	1.5. Контроль за расходованием ГСМ на мобильных картах	Наличие денежных средств на мобильных картах по учету ГСМ	3 балла
	1.6. Своевременная оплата денежных обязательств учреждения	Отсутствие документов с просроченной оплатой	3 балла
2.Деятельность по организации приема и начисления квартплаты с жильцов жилого фонда учреждения	2.1. Начисление квартирной платы в соответствии с законодательством.	Своевременное начисление квартирной платы в соответствии с законодательством	3 балла
	2.2. Предоставление отчетности по начислению и оплате коммунальных услуг жилого фонда учреждения	Своевременные ежемесячные сводные отчеты по коммунальным услугам	3 балла
	2.3. Формирование отчета по фактическим расходам на коммунальные услуги учреждения	Ежемесячный анализ по коммунальным услугам в разрезе объектов и видов услуг	3 балла
	2.4. Регистрация первичных документов по приходу и расходу ГСМ		3 балла
	2.5. Контроль за остатками ГСМ по МО лицам и видам транспорта.	Своевременный контроль за остатками ГСМ и отсутствие необоснованных остатков по ГСМ	3 балла
3. Обеспечение сохранности доверенных денежных средств.	3.1. Положительные результаты инвентаризации.	Отсутствие недостачи или излишек при инвентаризации	2 баллов
4.Сложность и напряженность выполняемых работ	4.1.Соблюдение графика документооборота	Отсутствие замечаний по срокам предоставления первичной документации	3 балла
		Отсутствие замечаний по ведению бухгалтерской документации	2 балла
		Отсутствие фактов утери документов.	2 балла
	4.2.Выполнение особо важных и срочных заданий. Оперативность выполнения заданий	Качественное и своевременное выполнение задания	2 балла
		Предоставление информации по запросам различных организаций	2 балла
		Наличие и использование автоматизирован-ных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	2 балла
ИТОГО:			50 баллов
Ведущий экономист			
Результативность деятельности по обеспечению плановой работы	1.1. Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	1.1.1.Своевременное и качественное предоставление статистической отчетности	5 баллов
		1.1.2.Соблюдение действующего законодательства при составлении Плана финансово-хозяйственной деятельности	4 балла
		1.1.3. Своевременное составление тарификации и штатного расписания	5 баллов

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
		1.1.4. Подготовка данных для составления бухгалтерского баланса и отчетов о доходах и расходах	4 баллов
		1.1.5. Своевременное и качественное начисление заработной платы и налогов	5 баллов
		1.1.6. Качественный анализ заработной платы с использованием ИС «Doxcel»	4 балла
		Своевременное и качественное ведение оборотной ведомости по начислению и выплате стипендий	5 баллов
	1.2.Составление калькуляций себестоимости готовой продукции (выполняемых работ)	1.2.1.Грамотное составление калькуляций себестоимости готовой продукции (выполняемых работ)	3 балла
	1.3.Своевременное обеспечение руководителя качественной и достоверной экономической информацией	1.3.1.Отсутствие замечаний руководителя	3 балла
	1.4.Деятельность по организации учета доходов и расходов по внебюджетной деятельности.	1.4.1. Обеспечение целевого расходования средств в соответствии со сметой доходов и расходов.	3балла
		1.4.2. Соблюдение законодательства при составлении договоров на поставку товаров , работ, услуг	1 балл
		1.4.3. Разработка форм документов внутренней бухгалтерской отчетности и закрепление форм в учетной политике.	3 балла
2.Повышение профессиональной компетенции	2.1. Освоение и применение в работе компьютерных технологий	2.1.1. Применение справочной и электронной информационной системы при ведении бухгалтерского учета. Наличие внедренного программного продукта.	5 баллов
итого			50
Бухгалтер материальной группы			
1.Качество и результативность выполняемой работы	1.1.Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности.	.Своевременное и качественное формирование журналов-операций	2 балла
	Достоверность отчетных данных. 1.2.Соблюдение действующего законодательства при составлении налоговых деклараций - транспортный налог - налог на имущество - земельный налог 1.3.Своевременное начисление и перечисление налогов 1.4. Обеспечение достоверных данных по остаткам подотчетных сумм, полученных в кассе учреждения.	- Соответствие фактических показателей учетным. -Своевременно и качественно составленные декларации и расчеты. - Отсутствие штрафных санкций - Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды - Своевременный контроль за подотчетными суммами денежных средств, выданных в кассе учреждения. - Отсутствие просроченных остатков по подотчетным	3 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
		суммам.	
2.Деятельность по организации материального учета и учета основных средств	2.1 Регистрация первичных документов по приходу и расходу , продуктов питания и прочих ТМЦ. 2.2.Передвижение ОС в соответствии с Инструкцией по бюджетному учету № 157н от 01.12.10 . 2.3. Своевременность выявления недостач товарно-материальных ценностей, результат инвентаризации.	Неукоснительное соблюдение Инструкции по бюджетному учету № 157н от 01.12.10 . при учете ТМЦ и ОС. Неукоснительное соблюдение Инструкции по бюджетному учету № 157н от 01.12.10 . при учете основных средств. Начисление норм амортизации в соответствии с законодательством Отсутствие нарушений по учету и списанию ТМЦ Отсутствие фактов недостачи или излишков. Соблюдение периодичности проведения инвентаризации. Наличие подтверждающих документов для списания ТМЦ	2 балла 3 балла 2балла 3 балла 3 балла 3 балла 3 балла
	3.1.Соблюдение графика документооборота 3.2.Выполнение особо важных и срочных заданий. Оперативность выполнения заданий 3.3. Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтера	Отсутствие замечаний по срокам предоставления первичной документации Отсутствие замечаний по ведению бухгалтерской документации Отсутствие фактов утери документов. Качественное и своевременное выполнение задания. Предоставление информации по запросам различных организаций Отсутствие жалоб Наличие и использование втоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла
ИТОГО			50 баллов
Специалист по кадрам			
Качество выполнения работ	1.1. Своевременное и качественное предоставление отчетности	Своевременность предоставления и качество выполнения	5 баллов
	1.2. Качественная обработка корреспонденции, своевременная информация руководителю ОУ	Своевременная обработка корреспонденции и документации, поступившей в ОУ	5 баллов
	1.3.Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, выдача справок о трудовой деятельности	Соблюдение унифицированных форм	5 баллов
	1.4. Своевременное и качественное выполнение приказов, поручений руководителя, администрации	Факт выполнения	4 баллов
Качество ведения документации	2.1. Уровень ведения личных дел работников	Отсутствие замечаний руководителя	5 баллов
	2.2. Своевременность ознакомления сотруд-ников ОУ с распорядительной документацией	Отсутствие замечаний руководителя	5 баллов
	2.2. Качественное ведение документации по учету кадров,	Удовлетворенность работников по ведению документации	5 балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
	связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью, увольнением работника		
	2.3. Соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек	Соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек	5 баллов
	2.4. Отсутствие жалоб, нареканий со стороны инженерно-педагогических работников, администрации	Отсутствие замечаний	3 баллов
	2.5.Выполнение особо важных срочных задач. Оперативность выполнения	Предоставление информации по запросам различных организаций	3балла
		Отсутствие фактов утери документов	3 балла
Соблюдение правил ОТ и ПБ	3.1.Соблюдение инструкций по охране труда и правил пожарной безопасности	Отсутствие нарушений	1 балл
	3.2. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	1 балл
ИТОГО:			50 баллов
Секретарь учебной части			
1. Высокая эффективность работы по обеспечению ведения делопроизводства - 24 балла	1.1.Своевременная и качественная подготовка ответов на входящую и исходящую документацию, корреспонденцию	Отсутствие замечаний	6 баллов
	1.2.Своевременная и качественная подготовка документации в соответствии с утвержденной номенклатурой (проекты приказов, распоряжений, справок и др)	Отсутствие замечаний	5 баллов
	1.3.Своевременное заполнение книг выдачи документов строгой отчетности	Отсутствие замечаний	5 баллов
	1.4. Подготовка документации к хранению в архиве на бумажном носителе и в электронном виде	Сдача личных дел в архив	5 баллов
	1.5.Отсутствие жалоб от посетителей	Отсутствие жалоб	3 балла
2. Высокая эффективность кадровой работы – 24 балла	2.1. Формирование и ведение личных дел обучающих-ся, студентов и слушателей, принятых на обучение	Отсутствие замечаний	5 баллов
	2.2.Своевременное заполнение книги приказов, алфавитной книги, поименной книги	Отсутствие замечаний	9 баллов
	2.3. Заполнение документов об уровне квалификации	Отсутствие замечаний	10 баллов
3. Соблюдение правил ОТ и ПБ, мероприятия по эн.сбережению – 26	3.1. Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие травматизма на рабочем месте по вине работника и нарушений правил ПБ	1 балл
	3.2. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	1 балл
ИТОГО:			50 баллов
Техник по инвентаризации строений и зданий			
1. Качественное выполнение обязанностей	1.1.Высокое качество выполнения работ по техническому освидетельствованию зданий и сооружений	Отсутствие жалоб на качество выполненных работ	5 баллов
	1.2 Качественное ведение документации (дефектные ведомости, акты выполненных работ).	Наличие полного перечня документации	5 баллов
	1.3. Осуществление контроль за тех.состоянием объектов	Систематичность выполнения работ	5 баллов
	1.4. Выполнение плана и сроков работ ремонтных работ	Анализ выполнения работ за месяц	15 баллов
	1.5.Сохранность строительных материалов.	Сохранность инвентаря, оборудования и строительных	15 баллов

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
		мат-лов.	
	1.6.Соблюдение инструкций по охране труда и правил техники безопасности.	Отсутствие нарушений при выполнении работ	3 балла
	1.7. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	2 балла
ИТОГО:			50 баллов
Воспитатель			
1.Организация жизнедеятельности обучающихся, проживающих в общежитии	1.1.Качественная организация работы органов самоуправления	1.1.1. Работа Совета общежития	3 заседания – 3 б
		1.1.2. Организация дежурства на этаже и территории общежития	5 балла
	1.2. Организация и качественное проведение мероприятий	1.2.1.Охват количества участников	90-100% - 3 баллов
		1.2.2.Проведение мероприятий согласно плану общежития	Участие обучающихся в мероприятиях 80-90%-3 балла 70-79%-2 балла
		1.2.3. действующий информационный уголок	4раза -2 балла 3раза -1 балл
	1.3. Организация работы по профилактике вредных привычек, асоциального поведения.	Процент снижения или роста количества обучающихся, совер-шивших асоциальные поступки	Снижение на 20% и более – 3 балла Снижение на 10%-20% - 2балла
	1.4. Проведение мероприятий по созданию комфортной психологической обстановки в общежитии	Оценка психологического климата проживающими	Более 60 % опрошенных: Отлично –3баллов Хорошо – 2 бал
	1.5. Занятость обучающихся, проживающих в общежитии в кружках и секциях, внеурочной деятельности.	Количество обучающихся, проживающих в общежитии, занятых в кружках и секциях	100-90% - 3 балла 89-80% - 2 балла
	1.6.Соблюдение обучающимися, проживающими в общежитии правил внутреннего распорядка	Отсутствие факта нарушения правил внутреннего распорядка.	100-90 % – 3балла 89-70% -2 балла
	1.7. Удовлетворенность проживающих в общежитии и их родителей организаци-ей жизнедеятельности в общежитии.	Качественная оценка условий проживания в общежитии	Отлично – 2 балла Хорошо – 1 балл
	1.8. Обеспечение сохранности имущества	Сохранность оборудования, мягкий инвентарь, мебели	3 балла
	1.9. Работа с родителями, мастерами производственного обучения	1.9.1. Индивидуальная работа с мастерами производственного обучения	1 балла
		1.9.2. Индивидуальная работа с родителями,	2 балла
2. Профессионализм и личностные достижения	2.1. Выступления на МО, педсоветах, семинарах, проведение мастер – классов, открытых мероприятий, участие в конкурсах	Факт участия на МО, педсоветах, семинарах, конференциях в зависимости от уровня участия	ОУ – 2балла МУ- 4балла ОУ – 5 баллов
	2.2. Методическая работа	Наличие собственных методичес-ких разработок, имеющих внут-реннюю/ внешнюю рецензию	Факт наличия (внутр. рецензия) –4 б Факт наличия (внеш. рецензия) –5б
	2.3.Проведение открытого внеклассного мероприятия	Разработка открытого мероприятия	Проведение мероприятий с оценкой: «Отлично»-5 баллов «Хорошо»-2 балла
	2.4. Публикация информации на сайте техникума и СМИ	Публикация статьи	СМИ- 5б Сайт училища-3б
3. Исполнительская и трудовая дисциплина	3.1. Качество и своевременность заполнения документации.	Соблюдение сроков и своевременность исполнения и ведение документации	Отсутствие замечаний – 2 б
	3.2. Своевременное информирование зам.директора по ВР и социального педа-гога о происшествиях, отсутствии	Служебные записки, докладные	2 балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
	детей		
ИТОГО:			60 баллов
Социальный педагог			
1. Качественная организация работы по социализации обучающихся.	1.1. Оказание содействия обучающимся, родителям в разрешении трудных жизненных ситуаций	Наличие обучающихся и родителей, получивших содействие	Факт наличия – 4 балла
	1.2. Организация своевременной и опера-тивной работы по оказанию адресной помощи обучающимся, находящимся в социально опасном положении.	1.2.1Наличие или отсутствие факта оказания своевременной адресной помощи.	Оказание помощи – 3балла
		1.2.2.Наличие или отсутствие жалоб родителей и обучающихся.	Отсутствие жалоб – 3 балла.
	1.3.Создание банка данных детей-сирот, подростков с девиантным поведением, неблагополучных семей, состоящих на учете в ОПДН и внутреннем контроле.	1.2.3.Наличие банка данных, его систематическая коррекция	наличие – 3 балла
2. Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения.	2.1.Выявление отклонений в поведении обучающихся	Факт проведения (анкетирование, тестирование, беседы, наблюдение)	3 балла
	2.2. Организация работы по профилактике вредных привычек, ассоциального поведения, не успешности поведения	Процент снижения или роста количества обучающихся, совершивших асоциальные поступки	Снижение на 20% и более – 4 балла 19%-10% -2 балла
	2.2. Взаимодействие с внешними структурами.	Наличие или отсутствие обращений в различные инстанции с получением ответа	Наличие обращений с ответом – 5 баллов
	2.3. Оказание помощи при обеспечении пособиями, пенсиями, жильем, оформление сберегательных вкладов обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей.	Количество выпускников сирот и оставшихся без попечения родителей, получивших помощь.	100% - 5 баллов
	2.4.Профориентационная работа	Выполнение плана набора (коррекционных групп)	90-100%-балла. 89-80% -2балла
	2.5.Посещение семей и организация рейдов по заявкам мастеров п/о и классных руководителей.	Факт наличия	Наличие - 5балла
3. Профессионализм и личностные достижения	3.1. Выступления на, педсоветах, семинарах, конференциях, участие в конкурсах	Выступления на, педсоветах, семинарах, конференциях в зависимости от уровня участия	Внутри уровень – 3 б Муниципальный уровень (КДНиЗП) –5
	3.2. Научно-исследовательская деятельность	Наличие собственных разрабо-ток, рекомендаций, имеющих внутреннюю внешнюю рецензию	Факт наличия (внутренняя рецензия) – 4балла Факт наличия (внешняя рецензия) – 5 баллов
	3.3.Разработка и реализация планов и программ социальной работы с обучающимися	Наличие планов и программ	наличие – 5 баллов.
	3.4.Проведение открытых мероприятия с группой обучающихся	Проведение тематических лекций бесед	Проведение мероприятий: «Отлично»-5 баллов «Хорошо»-3 балла
4. Исполни-тельская и трудовая дисциплина	4.1. Качество и своевременность заполнения документации, исполнение административных решений	Соблюдение сроков и своевременность исполнения и ведение документации	Отсутствие замечаний –1балла
ИТОГО:	60 баллов		

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
Младший воспитатель			
1.Организация жизнедеятельности обучающихся, проживающих в общежитии	1.1. Организация работы по профилактике вредных привычек, асоциального поведения.	1.1.1.Уменьшение кол-ва обучающихся, совершивших асоциальные поступки/ общее кол-во проживающих	Снижение на 20% и более – 2 балла Снижение на 10%-20% - 1 балл
	1.2. Проведение мероприятий по созданию психологически-комфортной обстановки в общежитии	1.2.1.Оценка психологического климата проживающими в общежитии	Отлично –2балла Хорошо – 1балл
	1.3.Соблюдение обучающимися, проживающими в общежитии Правил проживания, распорядка дня	1.3.1.Отсутствие факта нарушения Правил проживания, нарушения распорядка дня	Отсутствие нарушений 100-90 % – 2балла 89-70% -1 балла
	1.4. Обеспечение сохранности имущества	1.4.1. Отсутствие фактов порчи имущества	1балл
	1.5. Содержание в санитарных условиях помещений общежития и территории, закрепленной за общежитием	1.5.1.Санитарно-гигиеническое состояние помещений и террито-рии, закрепленной за общежитии	Отсутствие нарушений – 1 балл
	1.6. Своевременное достоверное информирование руководителя подразделения о происшествиях	1.6.1.Наличие или отсутствие фактов несвоевременного информирования, утаивания или искажения информации	Отсутствие фактов – 1 балл
	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие фактов нарушения	Отсутствие – 1 балл
ИТОГО:			10
Лаборант УМО			
Обеспечение качества работы	1.1.Позитивные результаты деятельности	Сохранность оборудования	4 баллов
2.Профессионализм и личностные достижения	2.1. Фотосъемка мероприятий	Качество	3 баллов
	2.2 Видеосъёмка мероприятий	Качество	2 баллов
	2.3. Обработка фотоматериалов	Качественная обработка	3 баллов
	2.4. Изготовление учебно-методических пособий (плакаты, грамоты, благодарственные письма, открытки)	Качество	5 баллов
	2.5. Ксерокопия, распечатка и сканирова-ние документов, фото, фотоматериалов	2.4.1. Своевременность и качество	4 баллов
	2.6. Подготовка материалов к конкурсам	Факт участия	ВУ– 2 балла РУ – 3 балла ОУ – 4 баллов
	2.7 Создание презентаций и видеороликов к различным мероприятиям	Факт участия	2 баллов
	2.8.Разработка и изготовление рекламной продукции, брошюр и т.д.		4баллов
	2.9.Участие в подготовке и проведении мероприятий		3 балла
3.Работа на имидж училища	3.1.Своевременное обновление информа-ции на сайте техникума (ежедневно)	Наличие публикаций, фотографий	10 баллов
	3.2.Признание высокого профессионализма лаборанта	Наличие зафиксированных пози-тивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов	5 баллов
	3. 1. Выполнение мероприятий по энергосбережению	4.1.Отсутствие фактов нарушения	1 балл
Итого:			50 баллов

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
Продавец			
Качество выполнения работ	Своевременное предоставление заявок.	Предоставление заявки	1 балл
	1.2. Соблюдение санитарно-гигиенического состояния помещения.	Соблюдение санитарно-гигиенических правил	1 балл
	2.1 Размещение и выкладка товаров по группам, видам с учетом товарного соседства.	Выкладка товаров с учетом товарного соседства	1 балл
	2.2. Отсутствие жалоб, нареканий со стороны покупателей	Корректное и вежливое отношение к покупателям	1 балл
	2.3.Контроль за наличием и качеством товара	Соблюдение сроков хранения товаров	1 балл
	2.4.Соблюдение правил применения ККМ и ведение кассовой книги	Соблюдение правил ведения кассовых операций	1 балл
	2.5. Отсутствие нарушений в учете ТМЦ	Отсутствие недостач и излишек при инвентаризации	2 балла
Соблюдение правил ОТ и ПБ	3.1.Соблюдение инструкций по охране труда и правил пожарной безопасности	Соблюдение инструкций	1 балл
	3.2. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии энергосбережения	1 балл
ИТОГО:			10 баллов
Кладовщик			
1. Обеспечение качества выполняемых работ	1.1.Обеспечение сохранности материалов, оборудования, инструментов.	Положительные результаты при проведе-нии инвентаризаций , отсутствие краж ТМЦ	2 балла
	1.2.Соблюдение графика внутреннего документооборота.	Своевременное предоставление установленной отчетности	1 балл
	1.3. Обеспечение стандартов и технических условий хранения ТМЦ	Соблюдение сроков и режимов хранения товаров, наличие сертификатов на принятый товар	2 балла
	1.4 Своевременное оформление заявок на составление договоров на поставку товаров	Ежедневный учет расхода и остатков товара на складе	1 балла
	1.5.Исполнительская и трудовая дисциплина	Выполнение требований руководителя и соблюдение ПВТР	1 балла
	1.6. Соблюдение санитарно-гигиенических норм в складских помещениях	Соблюдение норм СанПиНа и других нормативных документов при хранении товара	1 балл
	1.7.Соблюдение инструкций по охране труда и правил пожарной безопасности	Наличие и исправное состояние противопожарных средств. Соблюдение правил ОТ и ТБ.	1 балл
	1.8.Выполнение мероприятий по энергосбережению	Реализация мероприятий энергосбережения	1 балл
ИТОГО:			10 баллов
Дежурный по общежитию			
1. Качественное выполнение обязанностей	1.1.Отсутствие нарушений инструкций пропускного режима	Журнал	2 балла
	1.2.Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний	2 балла
	1.3.Качественное ведение рабочей документации	Отсутствие замечаний по ведению документации	2 балла
	1.4. Своевременное принятие экстренных мер по ликвидации аварий систем отопления; водо,-тепло и электро-снабжения, канализаций и очагов возникновения пожара	Четкое исполнение требований инструкций	2 балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
	1.5. Предотвращение попыток хищения имущества ГОУ СПО ПУ «ЯТТиМ»	Выполнение требований инструкции о пропускном режиме	1 балла
	1.6. Предотвращение и оперативное реагирование на срабатывание пожарной сигнализации	Отсутствие фактов ложного срабатывания сигнализации	1 балл
ИТОГО:			10 баллов
Рабочий по обслуживанию зданий			
1. Качественное выполнение обязанностей	1.1. Постоянное содержание в чистоте и порядке закрепленных площадей	1.1.1.Соответствие закрепленной территории правилам санитарии и гигиены по содержанию помещений	2 балла
	1.2. Качественное и срочное выполнение поручений руководителя подразделения	Факт выполнения	2 балла
	1.3. Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности	Отсутствие нарушений при ведении работ	2 балла
	1.4.Интенсивность выполнения работ при увеличении их объема (работы по утеплению, разведение и содержание комнатных растений, ремонтные и др.работы)	Факт выполнения данных работ	2 балла
	1.5. Экономное расходование моющих, дезинфицирующих средств; мягкого инвентаря		2 балла
ИТОГО:			10 баллов
Рабочий и стирке и ремонту одежды			
1. Обеспечение качества выполняемых работ	1.1.Обеспечение правильной эксплуатации и содержание спец. оборудования, стиральных машин.	Инструкции по эксплуатации оборудования	3 балла
	1.2. Обеспечение правильного применения моющих и отбеливающих средств	Инструкции по применению	2 балла
	1.3. Экономное расходование моющих, отбеливающих, дезинфицирующих средств	Инструкция по применению	2 балла
	1.4. Соблюдение санитарно-гигиенических норм в прачечной	Отсутствие замечаний	1 балла
	1.5.Соблюдение инструкций по охране труда и правил техники безопасности	Отсутствие травм	1 балл
	1.6.Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний	1 балла
ИТОГО:			10 баллов
Слесарь-сантехник			
1. Обеспечение качества выполняемых работ	1.1.Срочность выполнения аварийных работ	Качественное устранение аварийных ситуаций	2 балла
	1.2. Обеспечение правильной эксплуатации и содержания инструментов	Инструкции по эксплуатации	1 балла
	1.3. Экономное использование расходных материалов	Инструкция по применению	2 балла
	1.4. Соблюдение графика выполнения плановых осмотров инженерного оборудования	Своевременное и качественное выполнение работ	1 балла
	1.5. Качественное выполнение порученных работ, заданий. Проявление инициативы	Своевременное выполнение работ. Срочность выполнения работ и их качество.	2 балла
	1.6.Соблюдение инструкций по охране труда и правил техники безопасности	Отсутствие нарушений при ведении работ	1 балл
	1.8.Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний	1 балл

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
ИТОГО:			10 баллов
Столяр			
1. Обеспечение качества выполняемых работ	1.1.Обеспечение правильной эксплуатации и содержание спец.оборудования, инструментов	Инструкции по эксплуатации оборудования, визуальный осмотр	2 балла
	1.2. Экономное использование расходного сырья, материалов	Нормы расхода	2 балла
	1.3.Оперативность при выполнении срочных работ, проявление инициативы.	Качественное выполнение задания	2 баллов
	1.4. Санитарно-гигиеническое состояние рабочего места у станков, помещения слесарной мастерской	Отсутствие замечаний по состоянию мастерской	1 балла
	1.5.Качественное выполнение работ и заданий	Отсутствие дефектов в работе и изготовлении деталей, изделий	1 балла
	1.6.Соблюдение инструкций по охране труда и правил техники безопасности	Отсутствие нарушений при ведении работ	1 балл
	1.7.Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний	1 балла
ИТОГО:			10 баллов
Сторож			
1. Качественное выполнение обязанностей	1.1. Строгое соблюдение Правил пропускного режима	Отсутствие нарушений правил пропускного режима	2 балла
	1.2. Безупречное выполнение инструкций по пожарной безопасности и антитеррористической защищенности	Отсутствие нарушений инструкций	2 балла
	1.3.Эффективное использование средств автоматики, применяемых на объекте	Отсутствие поломок, связанных с неправильной эксплуатацией	2 балла
	1.4. Своевременное оповещение соответствующих органов и администрации о возникновении ЧС (пожар и др.)	1.4.1.Четкое исполнение инструкций при возникновении ЧС и др. ситуациях, своевременное оповещение соответствующих органов	2 балла
		1.4.2. Качественное ведение соответствующей документации на посту охраны	1 балла
	1.5. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний	1балла
ИТОГО:			10 баллов
Уборщик территории			
1. Обеспечение качества выполняемых работ	1.1. Качественное выполнение норм обслуживания внешней территории ОУ	Отсутствие замечаний	3 баллов
	1.2. Выполнение правил эксплуатации обслу-живающего оборудования и приспособлений	Инструкция по применению	2 балла
	1.3. Бережное и экономное использование уборочного инвентаря	Инструкция по применению	3 балла
	1.4.Соблюдение инструкций по охране труда и правил пожарной безопасности	Отсутствие нарушений при ведении работ	1 балл
	1.5.Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний	1 балл
ИТОГО:			10 баллов
Электромонтер			
1. Обеспечение качества выполняемых работ	1.1.Срочность выполнения аварийных работ	Качественное устранение аварийных ситуаций	2 балла
	1.2. Обеспечение правильной эксплуатации и содержания инструментов	Инструкции по эксплуатации	2 балла
	1.3. Экономное использование расходных материалов	Инструкция по применению	2 балла
	1.4. Соблюдение графика выполнения	Своевременное и качественное	1 балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
	плановых осмотров электрооборудования и электросетей	выполнение работ, предписаний	
	1.5. Качественное выполнение порученных работ, заданий. Проявление инициативы	Своевременное выполнение работ. Срочность выполнения работ и их качество.	1 балла
	1.6.Соблюдение инструкций по охране труда и правил техники безопасности	Отсутствие травм	1 балл
	1.7.Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний	1 балла
ИТОГО:			10 баллов
Изготовитель пищевых полуфабрикатов			
1. Обеспечение качества работы	1.1Подготовка сырья для приготовления блюда согласно меню-требования	Отсутствие замечаний	2 балла
	1.2.Соответствие веса порционных блюд выходу блюда, указанному в меню-требование	Отсутствие замечаний	2 балла
	1.3.Соблюдение правила разделки и приготовления блюд	Отсутствие замечаний	2 балла
	1.4.Содержание рабочего места в чистоте согласно требованиям СанПиН	Отсутствие замечаний руководителей структурных подразделений	2 балла
Соблюдение инструкций и правил ТБ	2.1.Соблюдение инструкций по охране труда и правил ТБ	Отсутствие нарушений при ведении работ	1 балл
	2.2.Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	1 балл
ИТОГО:			10 баллов
Пекарь			
1. Качественная организация производственного процесса	1.1.Контроль качества готовой продукции и полуфабрикатов.	Отсутствие жалоб на качество ГП, положительные отзывы	2 балла
	1.2.Соблюдение правил хранения сырья и готовой продукции.	Контроль качества поступающего сырья	1 балл
	1.3. Санитарно-гигиеническое состояние производственных помещений	Соответствие санитарно-гигиенического состояния производственных помещений требованиям СанПиН 2.3.4.545-96	1балл
	1.4.Соблюдение рецептурных закладок сырья	Соответствие выпускаемой продукции технологическим картам, расчет необходимого количества сырья для приготовления и оформления кондитерских изделий.	2балла
	1.5.Эффективный расход сырья и материалов	Снижение количества брака, соблюдение температурных и технологических режимов	1балл
	1.6.Соблюдение технологической дисципли-ны, правильность эксплуатации оборудов.	Сохранность технологического оборудования, инвентаря	1балл
2.Трудовая и исполнительная дисциплина	2.1.Ведение учета и своевременное предоставление отчетности	Отчетные документы (акт выпуска ГП, остатки сырья и вспомогательных материалов в производстве)	1 балл
	2.2. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	1балл
ИТОГО:			10 баллов
Кондитер			
1. Качественная организация производственного процесса	1.1.Контроль качества готовой продукции и полуфабрикатов.	Отсутствие жалоб на качество ГП, положительные отзывы	2балла
	1.2.Соблюдение правил хранения сырья и готовой продукции.	Контроль качества поступающего сырья	1балл
	1.3. Санитарно-гигиеническое состояние производственных помещений	Соответствие санитарно-гигиенического состояния производственных помещений требованиям СанПиН 2.3.4.545-96	1балл
	1.4.Соблюдение рецептурных закладок сырья	Соответствие выпускаемой продукции технологическим картам, расчет необходимого количества сырья для	2балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
		приготовления и оформления кондитерских изделий.	
	1.5.Эффективный расход сырья и материалов	Снижение количества брака, соблюдение температурных и технологических режимов	1балл
	1.6.Соблюдение технологической дисципли-ны, правильность эксплуатации оборудов-я.	Сохранность технологического оборудования, инвентаря	1балл
2.Трудовая и исполнительная дисциплина	2.1.Ведение учета и своевременное предоставление отчетности	Отчетные документы (акт выпуска ГП, остатки сырья и вспомогательных материалов в производстве)	1балл
	2.2. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	1балл
ИТОГО:			10 баллов
Мойщик посуды			
1.Обеспе-чивание качества работы	1.1.Выполнение санитарно-гигиенических требований при мытье посуды	1.1.1. Содержание кухонной посуды. 1.1.2. Содержание столовой посуды 1.1.3. Содержание в чистоте кухонного оборудования 1.1.4. Соблюдение графика генеральных уборок	1 балл 1 балл 1 балл 1 балл
	1.2.Правильное хранение посуды и сохранность кухонного инвентаря	1.12.1. Отсутствие замечаний	1 балл
	1.3.Качественное мытье посуды	Отсутствие замечаний руководителей подразделений	2 балла
	1.4. Экономия моюще-дезинфицирующих средств	1.4.1. Экономное расходование моюще-дезинфицирующих средств	1 балл
2. Соблюдение инструкций и правил	2.1.Соблюдение инструкций по охране труда и правил техники безопасности	1.5.1.Отсутствие нарушений при ведении работ	1 балл
	2.2. .Выполнение мероприятий по энергосбережению	1.6.1.Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	1 балл
ИТОГО:			10 баллов
Повар			
1. Качественное приготовление пищи	1.1.Подготовка сырья для приготовления блюда согласно меню-требования	Отсутствие замечаний	2 баллов
	1.2.Отбор и хранение суточных проб всего дневного рациона, согласно меню-требованию	Отсутствие замечаний мед.работника	1 балл
	1.3.Соответствия веса порционных блюд выходу блюда, указанному в меню-требование	Отсутствие замечаний дежурного администратора	2 балл
	1.4. Соблюдение правил разделки и приготовления блюд	Отсутствие замечаний	1 балл
	1.5.Содержание рабочего места согласно требованиям СанПиНа 2.4.3.1186-03	Отсутствие замечаний руководите-лей структурных подразделений	1 балл
	1.6. Строгое соблюдение периодичности мед.осмотра	Отсутствие замечаний	1 балл
2. Соблюдение инструкций и правил	2.1.Соблюдение инструкций по охране труда и правил техники безопасности	Отсутствие нарушений при ведении работ	1 балл
	2.2.Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний по нарушению режима экономии	1 балл
ИТОГО:			10 баллов
Уборщик помещения кухни			
1. Обеспечение качества работы	1.1.Выполнение санитарно-гигиенических требований при уборке помещения кухни и столовой	1.1.1. Содержание окон, дверей, панелей. 1.1.2. Содержание кухонной и обеденной мебели	1 балл 1 балл

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
		1.1.3. Содержание полового покрытия 1.1.4. Соблюдение графика генеральных уборок 1.1.5. Содержание и уборка сан.узла 1.1.6. Соблюдение норм применения дезинфицирующих средств	2 балла 1 балл 1 балл 1 балл
	1.2.Соблюдение инструкций по охране труда и правил техники безопасности	Отсутствие нарушений при ведении работ	1 балл
	1.3.Экономия моющих и дезинфицирующих средств	1.3.1. Экономное расходование моющих и дезинфицирующих средств	1 балл
	1.4.Выполнение мероприятий по энергосбережению	1.4.1. Отсутствие замечаний	1 балл
ИТОГО:			10 баллов
Водитель легкового автомобиля			
1. Обеспечение качества выполняемых работ и заданий	1.1.Содержание техники в технически-исправном состоянии	Качественный ремонт и своевременный выезд на линию	4 балла
	1.2.Содержание стояночных боксов и территорий в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места	2 балла
	1.3. Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности на рабочем месте.	Отсутствие замечаний по пожароопасным ситуациям. Выполнение инструктажей по ПБ и ОТ. Отсутствие травм.	1 балл
	1.4. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний	1 балл
	1.5. Соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие ДТП и штрафов за отчетный период	1 балл
	1.6. Отсутствие случаев использования автомобиля по собственному усмотрению.	Отсутствие замечаний.	1 балл
ИТОГО:			10 баллов
Водитель автобуса			
1. Качество выполняемых работ и заданий	1.1.Содержание техники в технически-исправном состоянии	Качественный ремонт и своевременный выезд на линию	4 балла
	1.2.Содержание стояночных боксов и территорий в хорошем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места	2 балла
	1.3. Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности на рабочем месте.	Отсутствие замечаний по пожароопасным ситуациям. Выполнение инструктажей по Т.Б. и О.Т.	1 балл
	1.4. Выполнение мероприятий по тепло- и энергосбережению	Качество выполнения мероприятий по экономии электроэнергии, тепла, воды.	1 балл
	1.5. Соблюдение правил дорожного движения,	Отсутствие ДТП и штрафов за отчетный период	1 балл
	1.6. Отсутствие случаев использования автобуса по собственному усмотрению.	Отсутствие замечаний.	1 балл
ИТОГО:			10 баллов
Водитель грузового автомобиля			
1. Обеспечение качества выполняемых работ и заданий	1.1.Содержание техники в технически-исправном состоянии	Качественный ремонт и своевременный выезд на линию	4 балла
	1.2.Содержание стояночных боксов и территорий в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места	2 балла
	1.3. Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности на рабочем месте.	Отсутствие замечаний по пожароопасным ситуациям. Выполнение инструктажей по ПБ и	1 балл

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
		ОТ. Отсутствие травм.	
	1.4. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний	1 балл
	1.5. Соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие ДТП и штрафов за отчетный период	1 балл
	1.6. Отсутствие случаев использования а/м по собственному усмотрению.	Отсутствие замечаний.	1 балл
ИТОГО:			10 баллов
Инструктор по вождению			
1. Обеспечение качества выполняемых работ и заданий	1.1.Содержание техники в технически-исправном состоянии	Качественный ремонт и отсутствие замечаний при прохождении ТО	8 баллов
	1.2.Отсутствие ДТП	Отсутствие протоколов о ДТП	5 баллов
	1.3. удовлетворенность потребителей оказываемой услугой	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей	5 баллов
	1.4. Качество обучения	80-100% сдача вождения по автодром 40-80% сдача вождения по автодрому	8 баллов 4 балла
	1.5. Ведение и содержание путевой документации	Отсутствие замечаний	5 баллов
	1.6. Ведение индивидуальных книжек по вождению	Отсутствие замечаний	5 баллов
	1.3. Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности на рабочем месте.	Отсутствие замечаний по пожароопасным ситуациям. Выполнение инструктажей по ПБ и ОТ. Отсутствие травм.	5 баллов
	1.4. Выполнение мероприятий по энергосбережению	Отсутствие замечаний	2 балла
	1.5. Соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие ДТП и штрафов за отчетный период	2 балла
	1.6. Отсутствие случаев использования а/м по собственному усмотрению.	Отсутствие замечаний.	1 балл
ИТОГО:			50 баллов
Педагог дополнительного образования			
1.Профессиональное мастерство	1.1.Самообразование Создание методических разработок, программ.	1.1.1.Факт наличия методических разработок и программ по профессии «Основы парикмахерского искусства»	При наличии – 10 баллов
	1.2. Публикация информации на сайте техникума и СМИ	1.2.1.Публикация статьи	СМИ- 8б Сайт техн. – 10 б
	1.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства	1.3.1.Уровень участия в конкурсах профессионального мастерства	ОУ – 5 б
	1.4. Обобщение и распространение опыта работы	1.4.1. Уровень обобщения и распространения опыта работы, факт проведения мероприятий	Областной уровень – 7 баллов Внутри ОУ -5 баллов
	1.5. Использование современных образовательных технологий.	1.5.1. Проведение уроков с использованием современных IT.	Систематическое проведение- 10 б
	1.6.Обеспечение здорового морально-психологического климата в коллективе	1.6.1.Благоприятный психологический климат в группе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей и учащихся	В администрацию техникума-2б в другие организации- 3 балла

Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Расчет показателей
2. Обеспечение качественного уровня знаний	2.1.Качество освоения учебной программы	2.1.1.Качественная успеваемость	50-60%-6 б
		2.1.2. Абсолютная успеваемость	90-100%-5 б
2.Исполнительская дисциплина	2.1. Своевременность и качество заполнения документации, выполнение приказов ОУ,	2.1.1. Соблюдение сроков исполнения, уровень и качество исполнения	Допустимый уровень – 1 балл Оптимальный уровень – 2 балла
	2.2. Сокращение неэффективных расходов (экономия потребления электроэнергии, воды, теплоэнергии)	2.2.1. Соблюдение светового режима, экономия расхода воды	Отсутствие замечаний– 2 балла
ИТОГО:			**60 баллов**

Приложение № 2
к положению о стимулировании
работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»

ПРОТОКОЛ
заседания комиссии по распределению
стимулирующего фонда оплаты труда работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»
за ___ месяц 201_ года

№ 1 от _____ 201_ г.

Комиссия в составе:
Председатель (директор техникума) _____ Ф. И. О.
Члены комиссии: _____
_____
_____ и т.д.
Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников ГОУ СПО «ЯТТиМ» по итогам _____ месяца 201_г.
ПОСТАНОВИЛА:
1. Установить выплаты стимулирующего характера на _____месяц в следующих размерах при стоимости 1 балла – ____руб.
2.

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Количество набранных баллов	Сумма выплат			
			цена балла		сумма	
Основной педагогический персонал						
1.			.			
Административно- управленческий персонал						
1.						
Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс						
1.						
Учебно- вспомогательный персонал						
1						
Младший обслуживающий персонал						
1						

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии:_____
_____
_____ и др.
Согласовано:
Председатель профсоюзной организации _____ Ф.И.О.

Приложение № 3
к положению о стимулировании
работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»

Перечень показателей за интенсивность и высокие результаты работы.

№	Категории работников	Основание для установления доплат*	Размер доплат в (%) от должностного оклада	Срок, на который устанавливается доплата
1	Заместитель директора по ПР	-за организацию работ по выпуску продукции учебными мастерскими; -за организацию хранения и ремонта с/х техники и автотранспорта; -за интенсивность работы по организации и ведению документооборота по ДОУ; -за организацию своевременного и качественного проведение полевых работ в учхозе и соблюдение сроков посева и уборки; -успешное выполнение особо важных и срочных работ; - своевременное предоставление документации для начисления заработной платы	20% 10% 10% 5% 5% 5% 5%	месяц
2	Заместитель директора по УР	- за интенсивность работы при подготовке социальных. образовательных , конкурсных проектов; - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; - за стабильность и повышение качества обучения; - за развитие социального партнерства, способствующего развитию учебно-материальной базы; - своевременное предоставление документации для начисления заработной платы	10% 15% 15% 5% 5%	месяц
3	Заместитель директора по ВР	- за интенсивную работу с учащимися-сиротами; -за интенсивность работы по разработке учебных планов и программ; - за работу при подготовке социальных, образовательных , конкурсных проектов; - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета имиджа учреждения среди населения; - за достижение высоких результатов в воспитательной работе - своевременное предоставление документации для начисления заработной платы	5 % 5% 10% 15% 5% 5%	месяц
4	Заместитель директора по МР	-за интенсивность работы при разработке учебных планов и программ; - за работу при подготовке социальных. образовательных , конкурсных проектов; - за увеличение доли основного педагогического персонала, имеющего квалификационную категорию; - за сложность и напряженность в организации учебно-производственного процесса; - своевременное предоставление документации для начисления заработной платы	10% 10% 10% 15% 5%	месяц
5	Начальник отдела безопасности	- за отсутствие сбоев работы системы АПС и системы видеонаблюдения; - за организацию эффективной пропускной системы; - за своевременное устранение предписаний, выданных органами Роспотребнадзора и Пожнадзора; - своевременное предоставление документации для начисления заработной платы	50% 45% 100% 5%	месяц
6	Главный бухгалтер	- за качественное экономическое обеспечение и квалифицированный уровень руководства финансово-	30%	месяц

№	Категории работников	Основание для установления доплат*	Размер доплат в (%) от должностного оклада	Срок, на который устанавливается доплата
		хозяйственной деятельностью техникума; - за интенсивность труда при составлении отчетов; - за высокий профессионализм и качество при подготовке и согласовании договоров на услуги	 15% 5%	
7	Заведующий хозяйством	- за напряженность и интенсивность работы по хозяйственному обслуживанию техникума, обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплутационных систем жизнеобеспечения; - за сложность и напряженность в организации административно-хозяйственной деятельности; -за интенсивность работы при проведения аварийных ремонтных работ в ОУ; - за оперативную и качественную подготовку ОУ к учебному году; -за интенсивность работы по эстетическому оформлению и озеленению территории техникума - за организацию субботников; - своевременное предоставление документации для начисления заработной платы	50% 50% 50% 20% 20% 5% 5%	месяц
8	Ведущий экономист	- за интенсивность и высокое качество при подготовке отчетности; -за интенсивность и своевременность деп-т; - за качественную работу с договорами (контрактами) на поставку товаров, работ и услуг (госзаказ); - за интенсивность, связанную с использованием программных продуктов; - за действенный контроль и своевременный анализ фонда оплаты труда	50% 50% 30% 30% 40%	месяц
9	Зав.столовой	- за качественную организацию работы по подготовке к учебному году; -за успешную организацию питания в учебном хозяйстве; - за отсутствие замечаний в части соблюдения чистоты и порядка в столовой; - за отсутствие предписаний надзорных органов; - за напряженность и интенсивность работы; - за качественный результат по энергосбережению; - своевременное предоставление документации для начисления заработной платы	50% 10% 50% 30% 35% 20% 5%	месяц
10	Заведующая складом	- за напряженность, связанную с широким ассортиментом учетного товара - за интенсивность работы при подготовке отчетов; - за оперативность при отпуске товара со складов; - ведение качественного учета и движения материальных ценностей, поступающих на склад; - за качественный контроль за складированием товарно-материальных ценностей в соответствии с правилами и порядком складирования; - за качественный результат по энергосбережению	50% 50% 30% 30% 20% 20%	месяц
11	Преподаватель физкультуры	- за ремонт и обслуживание спортивного инвентаря; -за подготовку спортивных мероприятий, направленных на повышение имиджа и авторитета ОУ и занятое 1-3 место;	10% 100%	месяц
12	Методист	- за интенсивность работы при подготовке социальных. образовательных , конкурсных проектов; - за подготовку и проведение мероприятий уровня ОУ; - за интенсивность работы при разработке учебных планов и программ	100% 90% 10%	месяц

№	Категории работников	Основание для установления доплат*	Размер доплат в (%) от должностного оклада	Срок, на который устанавливается доплата
13	Секретарь учебной части	- за высокое качество работы по ведению документооборота - за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса; - за интенсивность работы при составлении отчетности; - за интенсивность работы при формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой и сдачи их в архив	30% 40% 30% 10%	месяц
14	Специалист по кадрам	- за организацию работы по учету военнообязанных граждан, пребывающих в запасе; - за высокий уровень исполнительской дисциплины; - за интенсивность труда	30% 70% 100%	месяц
15	Бухгалтер материальной группы	- за интенсивность работы при проведении внеплановых инвентаризаций ТМЦ и ОС; - за интенсивность работы по ведению бухгалтерского учета; -за интенсивность работы при выдаче требований на ТМЦ со склада; - за действенный и своевременный контроль за соблюдением меню и контрольное взвешивание готовой продукции в столовой; - за интенсивность, связанную с использованием программных продуктов; - за интенсивность и высокое качество труда при подготовке отчетов	40% 40% 30% 20% 20% 50%	месяц
16	Бухгалтер	- за интенсивность, связанную с использованием программных продуктов; - за интенсивность и высокое качество труда при подготовке отчетов; -за интенсивность работы по ведению бухгалтерского учета по ДОУ; - за качественное выполнение порученной работы; - за действенный контроль отчетности по внебюджетной деятельности;	40% 30% 50% 30% 50%	месяц
	Ведущий бухгалтер	- за интенсивность, связанную с использованием программных продуктов; - за интенсивность и высокое качество труда при подготовке отчетов; - за качественную работу с договорами (контрактами) на поставку товаров, работ и услуг (госзаказ); - за действенный контроль по соблюдению исполнения договоров	50% 50% 50% 50%	
17	Бухгалтер-кассир	- за выполнение дополнительной работы по ведению учета по начислению и оплате коммунальных услуг жильцов, проживающих в общежитии техникума; - за дополнительную работу по ведению бухгалтерского учета продуктов питания в столовой техникума; - за интенсивность, связанную с использованием программных продуктов; - за высокое качество соблюдения кассовой дисциплины; - за качественное выполнение порученной работы	50% 50% 30% 50% 20%	месяц
18	Уборщик тер., рабочий по обслуживанию зданий	- за интенсивность работ по благоустройству и озеленению территории, кабинетов, помещений техникума - за участие в работах при подготовке к учебному году - за сложность и напряженность работы; - - за выполнение погрузочно- разгрузочных работ; - за качественное выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	100% 20% 60% 40% 50%	месяц
19	Повар	- за высокий уровень исполнительской дисциплины по	100%	месяц

№	Категории работников	Основание для установления доплат*	Размер доплат в (%) от должностного оклада	Срок, на который устанавливается доплата
		приготовлению пищи; - за оперативное и качественное проведение работ по уборке кухни и отсутствие замечаний контролирующих органов; - за участие в работах по подготовке к учебному году	 100% 20%	
20	Механик	- за оперативное прохождение техосмотра; -за организацию своевременного и качественного проведения полевых работ в учхозе и соблюдение сроков посева и уборки; - за обеспечение своевременного контроля за показателями спидометра; - за сложность и напряженность работы по обеспечению безаварийной и надежной работы автотранспортной техники и самоходных машин	100% 50% 50% 20%	месяц
21	Водитель;	- за безаварийную работу закрепленной автотранспортной техники -за интенсивность труда при обслуживание дополнительной единицы автотранспорта; - за выполнение погрузочно- разгрузочных работ	150% 50% 10%	месяц
22	Техник по инв. стр.и сооруж.	-за за интенсивность работы при проведении ремонтных работ в ОУ; - за сложность и напряженность в организации работы по поддержанию технического и санитарного оборудования зданий и сооружений; - обеспечение бесперебойной работы инженерных устройств, технического и санитарного оборудования зданий и сооружений	40% 100% 60%	месяц
23	Лаборант УМО	- за своевременное и качественное техническое обслуживание и обновление сайта техникума; -за интенсивность работы на копировально-множительной технике; - за увеличение объемов печатной работы	100% 50% 50%	месяц
24	Заведующая библиотекой	-за интенсивность работы по организации и проведению мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; - за интенсивность работы при выполнении дополнительных работ, не входящих в круг обязанности; - за сложность и напряженность работы с библиотечным фондом	25% 25% 50%	месяц
25	Главный технолог	- за сложность и напряженность работы а производственных цехах -за интенсивность работы по разработке и внедрению в производство новых видов продукции; - за качественное обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий в цехах (отсутствие предписаний контролирующих органов); - за интенсивность труда по обеспечению высокого качества выпускаемой продукции; - своевременное предоставление документации для начисления заработной платы	55% 40% 55% 45% 5%	месяц
26	Заведующий музеем	- за сложность и напряженность работы с музейным фондом	50%	месяц
27	Заведующий мастерской	- за интенсивность работы по обеспечению сохранности и совершенствованию материально-технической базы мастерской; -за интенсивность работы по обеспечению образцового содержания мастерской; - за интенсивность работы при проведении ремонтных работ	20% 50% 50%	месяц
28	Воспитатель	- за сложность организации работы с обучающимися -сиротами и обучающимися, имеющими отклонения в физическом развитии, проживающими в общежитии; - за высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	70% 30%	месяц

№	Категории работников	Основание для установления доплат*	Размер доплат в (%) от должностного оклада	Срок, на который устанавливается доплата
		- за интенсивность работы по организации и проведению различных мероприятий; - за обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий	30% 20%	
29	Социальный педагог	- за сложность организации работы с обучающимися -сиротами и обучающимися, имеющими отклонения в физическом развитии; - за интенсивность работы при взаимодействие с правоохранительными, жилищными органами, органами социальной защиты, пенсионным фондом, службой занятости населения и другими организациями и учреждениями по вопросам жизнеустройства обучающихся- сирот; - за интенсивность работы по организации и проведению различных мероприятий; - за осуществление контроля за проживающими в общежитии студентами; - за высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	50% 50% 20% 30%	месяц
30	Педагог-организатор	- за сложность и напряженность в организации и проведении культурно- массовых мероприятий и индивидуальной дополнительной работы с обучающимися в процессе подготовки культурно-массовых мероприятий различного уровня; - за высокий уровень решения конфликтных ситуаций; -за методическую и консультативную работу при подготовке конкурсных проектов; -за успешное выполнение особо важных и оперативных задач ОУ	50% 30% 50% 20%	месяц
31	Педагог-психолог	-за сложность организации работы с обучающимися -сиротами и обучающимися, имеющими отклонения в физическом развитии; - за интенсивность работы по организации и проведению мероприятий, способствующих психическому здоровью обучающихся; - за высокий уровень решения конфликтных ситуаций; -за успешное выполнение особо важных и оперативных задач ОУ	50% 50% 30% 20%	месяц
32	Культорганизатор	- за сложность и напряженность в организации и проведении культурно- массовых мероприятий и индивидуальной дополнительной работы с обучающимися в процессе подготовки культурно-массовых мероприятий различного уровня; -за методическую и консультативную работу при подготовке конкурсных проектов	100% 100%	месяц
33	Мастер производственного обучения по вождению	- за интенсивность работы по обеспечению безаварийной работы закрепленной учебной техники; - за интенсивность при выполнении дополнительных работ, не входящих в круг обязанности; - за интенсивность работы при составлении документации	25% 150% 25%	месяц
34	Младший воспитатель	-за сложность организации работы с обучающимися -сиротами и обучающимися, имеющими отклонения в физическом развитии, проживающими в общежитии; - за высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - за обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий проживающим в общежитии студентам	70% 30% 20%	месяц
35	Продавец	- за интенсивность работы при составлении заявок; - за высокое качество работы (отсутствие замечаний надзорных органов и жалоб от потребителей); - за интенсивность работы при выкладке товаров; - за участие в погрузочно-разгрузочных работах	50% 50% 50% 50%	месяц
36	Слесарь-сантехник	- за сложность и трудоемкость выполняемых работ; - за качественное и своевременное выполнение текущих ремонтных	50% 50%	месяц

№	Категории работников	Основание для установления доплат*	Размер доплат в (%) от должностного оклада	Срок, на который устанавливается доплата
		работ; - за выполнение работ повышенной сложности; - за участие в работах, связанных с ликвидацией аварий	 50% 50%	
37	Столяр	- за сложность и трудоемкость выполняемых работ; - за качественное и своевременное выполнение текущих ремонтных работ; - за выполнение работ повышенной сложности; - за участие в погрузочно-разгрузочных работах	50% 50% 50% 50%	месяц
38	Электромонтер	- за сложность и трудоемкость выполняемых работ; - за качественное и своевременное выполнение текущих ремонтных работ; - за выполнение работ повышенной сложности; - за участие в работах, связанных с ликвидацией аварий	50% 50% 50% 50%	месяц
39	Рабочий по стирке	- за сложность и трудоемкость выполняемых работ; - за интенсивность работы при выполнении дополнительных работ	100% 100%	месяц
40	Кондитер	- за высокий уровень исполнительской дисциплины по приготовлению кондитерских изделий; - за обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий;	100% 100%	месяц
41	Кладовщик	- за своевременное осуществление работы по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей; - за ведение качественного учета и движения материальных ценностей, поступающих на склад; - за качество складирования товарно-материальных ценностей в соответствии с правилами и порядком складирования; - за качественный результат по энергосбережению	70% 60% 50% 20%	месяц
42	Уборщик помещения кухни	- сложность и трудоемкость выполняемых работ; - за обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий;	100% 100%	месяц
43	Мойщик посуды	- сложность и трудоемкость выполняемых работ; - за оперативное и качественное проведение работ по уборке помещений и отсутствие замечаний контролирующих органов;	100% 100%	месяц
44	Пекарь	- сложность и трудоемкость выполняемых работ; - за оперативное и качественное проведение работ по уборке помещений и отсутствие замечаний контролирующих органов;	100% 100%	месяц
45	Тракторист	- сложность и трудоемкость выполняемых работ; - за безаварийную работу закрепленной техники	100% 100%	месяц
46	Мед.работник	- за интенсивность работы по подготовке и проведению мероприятий, связанных со снижением заболеваемости обучающихся - за сложность в организации работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися, имеющими отклонения в умственном и физическом развитии	25% 25%	месяц
47	Юрисконсульт	- за интенсивность работы при разработке положений, инструкций и других локальных правовых актов; - качественный контроль за соблюдением законодательной базы и иных нормативных правовых актов	100% 100%	месяц
48	Изготовитель пищевых полуфабрикат.	- сложность и трудоемкость выполняемых работ; - за оперативное и качественное проведение работ по уборке помещений и отсутствие замечаний контролирующих органов;	100% 100%	месяц
49	Сторож; Дежурная по общежитию	-за увеличение объема работы (очистка территории, погрузо-разгрузочные работы); - за качественную работу по соблюдению пропускного режима; - за оперативность и своевременное реагирование на внештатные	100% 30% 20%	месяц

№	Категории работников	Основание для установления доплат*	Размер доплат в (%) от должностного оклада	Срок, на который устанавливается доплата
		ситуации; - за сложность в организации работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися, имеющими отклонения в умственном и физическом развитии,	50%	
50	Все работники училища	- за организацию, участие, подготовку, и проведение мероприятий ОУ	10%	месяц
		- за организацию работы музея;	10%	
		- за техническую работу по обслуживанию сайта училища;	10%	
		- за личное участие в спортивных соревнованиях ;	10%	
		-за подготовку спортивных мероприятий, направленных на повышение имиджа и авторитета ОУ;	10%	
		-за успешное выполнение особо важных и оперативных задач ОУ;	10%	
		- как ответственному за электрохозяйство ОУ;	10%	
		- за интенсивность, связанную с работой с обучающимися – сиротами	10%	
		- за интенсивность работы при подготовке социальных, образовательных, конкурсных проектов;	10%	
		- за консультативную работу при подготовке к лицензированию, аккредитации ОУ	10%	
		- за разработку локальных актов	10%	
		- за исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета ОУ	10%	
		-за участие и проведение внеплановых инвентаризаций ТМЦ и ОС;	10%	
		-за оперативное реагирование на внештатные ситуации;	10%	
		- за работу в комиссии по доработке оценочных листов;	10%	
		- за высокий уровень исполнительской дисциплины	10%	
51	Преподаватели и мастера производственного обучения	- за интенсивность при работе в комиссии по доработке оценочных листов	10%	месяц
		-за интенсивность работы при подготовке документации к лицензированию и аккредитации	10%	
		- за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса;	10%	
		-за своевременное и качественное проведение полевых работ в учебном хозяйстве и соблюдение сроков посева и уборки	10%	
		-за интенсивность работы при проведении аварийных ремонтных работ в ОУ;	10%	
		-за методическую и консультативную работу при подготовке социальных образовательных , конкурсных проектов;	10%	
		-за качественное и оперативное выполнение особо срочных поручений;	10%	
		- за стабильность и качество обучения	10%	
		- за интенсивность работы при руководстве курсовыми и дипломными работами (проектами), получившими реальные практические результаты	10%	

Приложение № 4
к положению о стимулировании
работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»

Премия за образцовое качество выполняемых работ назначается работникам однократно и выплачивается единовременно в случае:

1. Поощрение Президента Российской Федерации – 5 000 рублей;
2. Губернатора Кемеровской области – 3 000 рублей;
3. Главы муниципального образования – 1 000 рублей;
4. Присвоения почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области – 3 000 рублей;
5. Награждения орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области – 3 000 рублей;
6. Награждения почетной грамотой, благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области – 1 000 рублей;

Приложение № 3
к положению об оплате
труда работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
ставке заработной платы за специфику работы учреждения (К2)

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития	0,2

Приложение № 4
к положению об оплате
труда работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания (К3)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам учреждения, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования", "Отличник народного образования", "Отличник профессионально-технического образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации"	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: "Почетный работник", "Заслуженный мастер профобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Приложение № 5
к положению об оплате
труда работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1 квалификационный уровень		2348		
1	Секретарь учебной части (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области делопроизводства)		1,4286	3354
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,1364	2796
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,3636	3354
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		3125		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению "Образование и		1,4298	4468

	педагогика"); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика")			
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;		1,5733	4916
3	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; (II квалификационная категория)		1,6803	5251
4	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; (I квалификационная категория)		1,8231	5697
5	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; (высшая квалификационная категория)		1,9666	6145
3 квалификационный уровень		3125		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика"); мастер производственного обучения (среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения, и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика"); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Педагогика и психология")		1,4298	4468
2	Воспитатель, мастер производственного обучения (высшее профессиональное образование); методист (высшее профессиональное образование и стаж		1,5733	4916

	работы по специальности не менее 2 лет); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки "Педагогика и психология")			
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист (II квалификационная категория)		1,6803	5251
4	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист (I квалификационная категория)		1,8231	5697
5	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; методист (высшая квалификационная категория)		1,9666	6145
4 квалификационный уровень		3125		
1	Преподаватель; (среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении)		1,4298	4468
2	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки "Образование и педагогика" или ГО)		1,5733	4916
3	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, (II квалификационная категория)		1,6803	5251
4	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, (I квалификационная категория)		1,8231	5697
5	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, (высшая квалификационная категория)		1,9666	6145

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1 квалификационный уровень		3690		
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		1,7581	6487
2 квалификационный уровень		3690		
1	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений профессиональных образовательных учреждений, управляющий учебным хозяйством, старший мастер профессионального образовательного учреждения (высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю обучения, и стаж работы не менее 2 лет или среднее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю обучения, и стаж работы не менее 5 лет) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		1,7581	6487

Приложение № 6
к положению об оплате
труда работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"				
1 квалификационный уровень		2382		
1	Дежурный по общежитию; кассир; секретарь руководителя		1,1736	2796
2 квалификационный уровень		2382		
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"		1,4083	3354
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Техник по инвентаризации строений и сооружений; техник-технолог		1,2273	3019
2 квалификационный уровень		2460		
1	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"		1,3636	3354
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		1,5000	3690
3 квалификационный уровень		2460		
1	Заведующий столовой в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,2727	5591

4 квалификационный уровень		2460		
1	Механик		1,7732	4362
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		1,9554	4810
5 квалификационный уровень		2460		
1	Начальник (заведующий) гаража; начальник (заведующий) мастерской (учреждений, отнесенных к I группе оплате труда руководителей)		2,4550	6039
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"				
1 квалификационный уровень		2907		
1	Бухгалтер; специалист по кадрам; экономист;		1,0385	3019
2	Юрисконсульт		1,1538	3354
3	Инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик)		1,2692	3690
2 квалификационный уровень		2907		
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,5004	4362
3 квалификационный уровень		2907		
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,6546	4810
4 квалификационный уровень		2907		
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		1,7696	5144
5 квалификационный уровень		2907		
1	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей		1,9231	5590
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"				
1 квалификационный уровень		3355		

1	Начальник отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела по связям с общественностью, начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник хозяйственного отдела; начальник юридического отдела (учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей)		1,8003	6040
2 квалификационный уровень		3355		
1	Главный (диспетчер, инженер, механик, технолог, энергетик) (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей)		1,9340	6489

Приложение № 7
к положению об оплате
труда работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
2 квалификационный уровень		2382		
1	Культорганизатор (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы)		1,1736	2796
2	Культорганизатор II категории (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет)		1,2675	3019
3	Культорганизатор I категории (высшее образование и стаж работы по специальности не менее 1 года или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет)		1,5492	3690
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
1 квалификационный уровень		2796		
1	Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам		1,32	3691
3 квалификационный уровень		2796		
1	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,0000	5592

Приложение № 8
к положению об оплате
труда работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений
в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально - квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"				
3 квалификационный уровень		2460		
1	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности "Сестринское дело", не имеющая квалификационной категории)		1,2273	3019
2	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности "Сестринское дело", имеющая II квалификационную категорию)		1,3636	3354
3	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности "Сестринское дело", имеющая I квалификационную категорию)		1,5000	3690
4	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности "Сестринское дело", имеющая высшую квалификационную категорию)		1,6364	4026

Приложение № 9
к положению об оплате
труда работников ГОУ СПО «ЯТТиМ"

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2237		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0000	2237
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0500	2349
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1000	2461
2 квалификационный уровень		2237		
	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием "старший" (старший по смене)		1,1500	2573
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным		1,0455	2572

	справочником работ и профессий рабочих			
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1364	2796
2 квалификационный уровень		2460		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2273	3019
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3636	3354
3 квалификационный уровень		2460		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,5000	3690
4 квалификационный уровень		2460		
1	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные и ответственные работы		1,6364	4026
2	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		1,7732	4362

Примечания.

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют

разряд работ не ниже 6.

2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которым устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденных в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменениями условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Приложение № 10
к положению об оплате
труда ГОУ СПО «ЯТТиМ»

ПЕРЕЧЕНЬ
категорий работников основного персонала

№	Наименование основных государственных услуг, работ	Категории работников
1	2	3
1	Реализация программ основного начального, общего и среднего общего образования	Учитель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, педагог-психолог, воспитатель (включая старшего), педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования (включая старшего), методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тренер-преподаватель (включая старшего)
2	Реализация основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования: программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, основных профессиональных программ; программы подготовки специалистов среднего звена.	Преподаватель, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, заведующий (начальник) методическим отделом, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель учебно-производственной практики, старший
	Реализация основных программ профессионального обучения - программ профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих	мастер, мастер производственного обучения
4	Услуги по содержанию студентов, обучающихся, воспитанников в образовательных организациях	Воспитатель (включая старшего), педагог-психолог, воспитатель (включая старшего), педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физической культуре, младший воспитатель, помощник воспитателя, врач, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра
5	Организация питания студентов, обучающихся, воспитанников	Заведующий столовой (шеф-повар), заведующий производством, повар, пекарь, медицинская сестра диетическая

Приложение № 11
к положению об оплате
труда работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»

КОЭФФИЦИЕНТЫ СТАВОК
почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий,
в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,15	0,11	0,08
Студенты	0,18	0,15	0,08

Примечания.

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по ПКГ должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 6 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих занятия со студентами.

Приложение № 12
к положению об оплате
труда работников ГОУ СПО «ЯТТиМ»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников образования, должностные обязанности
и профили работ которых совпадают

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования