

**Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Шарьинский аграрный техникум Костромской области»**

СОГЛАСОВАНО

На совете учреждения

«14» января 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБПОУ «ШАТ КО»

Е.В. Арутюнян

«18» января 2021г.

приказ № 01-08/18/1-к

от «18» января 2021 г.

ВНЕСЕНЫ ИЗМЕНЕНИЯ

Приказом № 01-20/29-к

от «17» февраля 2022 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
ОГБПОУ «Шарьинский аграрный
техникум Костромской области»**

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Условия оплаты труда работников	4
3. Особенности установления объема учебной нагрузки	8
4. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера.....	9
5. Другие вопросы оплаты труда	10
6. Заключительные положения.....	12
Приложение № 1. РАЗМЕРЫ базовых ставок заработной платы и коэффициенты по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников ОГБПОУ «Шарьинский аграрный техникум Костромской области»	14
Приложение № 2. Перечень выплат компенсационного характера	18
1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	18
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).	18
1) за работу в ночное время.	19
2) за работу в выходной или нерабочий праздничный день.	19
3) за сверхурочную работу.....	19
4) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	20
Перечень выплат за дополнительную работу,	21
6) за особенности и специфику работы.	23
Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда.	23
Приложение № 3. Перечень выплат стимулирующего характера	24
2. Выплаты за качество выполняемых работ	24
3. Выплаты за стаж работы	24
4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:	25
5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.....	26
6. Выплаты социального характера.	26
Размер стимулирующих выплат не уменьшает доплату до минимального размера оплаты труда.	26
Приложение N 5. Перечень должностей работников техникума, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера	29
Приложение N 6.....	30

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области»;
- Распоряжением администрации Костромской области от 30 апреля 2013 года № 103-ра «О мерах по поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях Костромской области на 2013 – 2018 годы»
- Постановлением администрации Костромской области от 27 ноября 2017 года № 447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области».
- Постановлением администрации Костромской области от 04 сентября 2018 года № 369-а «О внесении изменений в постановление администрации Костромской области от 27.11.2017 № 447-а»;
- Постановление администрации Костромской области от 28 января 2019 года № 26-а «О внесении изменений в постановление администрации Костромской области от 27.11.2017 № 447-а»;
- Постановление администрации Костромской области от 16 сентября 2019 года № 368-а «О внесении изменений в постановление администрации Костромской области от 27.11.2017 № 447-а»;
- Постановления администрации Костромской области от 27 апреля 2020 года № 163-а «О внесении изменений в отдельные постановления администрации Костромской области»;
- Постановления администрации Костромской области от 09 октября 2020 года № 447-а «О внесении изменений в отдельные постановления администрации Костромской области»;
- Методическими рекомендациями по применению Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области утвержденных директором департамента образования и науки Костромской области Т.Е. Быстрыковой 07.12.2017 года;
- Приказом департамента образования и науки Костромской области от 09.01.2019 года № 3 «О порядке исчисления стажа работы в государственных образовательных организациях Костромской области»;
- Приказа департамента образования и науки Костромской области от 31.07.2013 года № 1399 «Об оценке деятельности основных категорий работников и введении эффективного контракта в учреждениях профессионального образования Костромской области».

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шарьинский аграрный техникум Костромской области» (далее – Техникум) и включает всебя:

- размер базовых окладов работников;
- коэффициенты для установления должностных окладов;
- повышающие коэффициенты к базовым окладам;
- перечень и размеры выплат компенсационного характера;
- перечень и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шарьинский аграрный техникум Костромской области» устанавливается локальными нормативными актами (настоящим положением, положением о премировании работников, положением об оказании материальной помощи работникам), принимаемыми с учетом мнения Совета техникума в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативно правовыми актами Костромской области, содержащими нормы трудового права.

1.4. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам Техникума, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.5. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, включая размер должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Техникума.

1.6. Заработная плата работников Техникума, начисленная в соответствии с настоящим Положением (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам Техникума до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата работнику Техникума устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.8. Выплаты стимулирующего характера работников Техникума устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2. Условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников государственных образовательных организаций Костромской области устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников техникума.

2.2. При установлении систем оплаты труда работников техникума работодатель обеспечивает: установление показателей и критериев для стимулирования труда работников техникума в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и техникума в целом, а также применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников техникума для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера создана комиссия по установлению выплат работникам ОГБПОУ «Шарьинский аграрный техникум Костромской области».

Штатное расписание техникума утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации.

2.3. При формировании системы оплаты труда в техникуме устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников образовательной организации по заданным критериям и показателям.

В техникуме может вводиться сдельная оплата труда для работников структурных подразделений образовательной организации, оказывающих платные услуги.

Заработная плата работника техникума зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы (далее базовый оклад/ базовая ставка) и коэффициенты по занимаемым должностям по профессиональным квалификационным группам работников техникума установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и коэффициентов по занимаемым должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников техникума устанавливаются в зависимости от сложности труда в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.5. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника устанавливается директором техникума на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

При увеличении (индексации) базовых окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. С учетом условий труда работникам техникума устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также в виде коэффициентов к должностным окладам (ставкам) работников техникума или в абсолютном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также с Перечнем выплат компенсационного характера, установленных в техникуме в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера выплачиваются по условиям работы и устанавливаются приказом директора в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада (ставки) на соответствующий процент (коэффициент).

2.7. Работникам техникума с учетом показателей и критериев эффективности деятельности техникума, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Перечню выплат стимулирующего характера, установленных в техникуме, в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности техникума устанавливаются правовым актам, принятым Департаментом образования и науки Костромской области.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу (базовой ставке), так и в абсолютном размере.

Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам техникума устанавливаются приказом директора с учетом мнения комиссии по установлению выплат в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Указанные выплаты стимулирующего характера выплачиваются по итогам работы за месяц, квартал, семестр, год, учебный года.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы предельными размерами не ограничен.

Виды, размеры и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат пересматриваются ежегодно перед началом нового учебного года.

Все виды выплат и надбавок, могут быть отменены или уменьшены приказом директора в случае нерегулярного поступления финансирования или поступления его в уменьшенном объеме.

Размер стимулирующих выплат не уменьшает доплату до минимального размера оплаты труда.

2.8. Расчет месячной заработной платы работника техникума осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum_{KB} + \sum_{CB}$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

$\Sigma_{\text{КВ}}$ – сумма компенсационных выплат;

$\Sigma_{\text{СВ}}$, – сумма стимулирующих выплат.

Должностной оклад работника техникума определяется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} \times \text{Кд}$$

где:

БО – базовый оклад (базовая ставка);

Кд – коэффициент по должности.

2.9. Месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя, умноженной на коэффициент по должности (Кд), суммирования повышающих коэффициентов (Кк, Кз) и компенсационных выплат, установленных в техникуме в соответствии с пунктом 2 Перечня выплат компенсационного характера (приложение № 2 к настоящему Положению), умноженных на установленный ему объем годовой учебной нагрузки, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Кроме повышающих коэффициентов (Кк, Кз), в месячную заработную плату включаются иные выплаты стимулирующего характера, установленные в техникуме в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложения № 3 к настоящему Положению, и компенсационные выплаты, установленные в техникуме в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера согласно приложения № 2 к настоящему Положению.

Месячная заработная плата мастеров производственного обучения определяется путем умножения базового оклада на коэффициент по должности Кд, суммирования повышающих коэффициентов (Кк, Кз), компенсационных выплат в соответствии Перечнем выплат компенсационного характера (приложение № 2 к настоящему Положению) и выплат стимулирующего характера, установленные Перечнем выплат стимулирующего характера (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.10. Повышающий коэффициент к базовому окладу за квалификационную категорию (Кк) устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

2.11. Повышающий коэффициент к базовому окладу за наличие кандидатской, докторской степени, звание Заслуженного работника (Кз) устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

2.12. Персональный коэффициент к базовому окладу (Кп) устанавливается с целью стимулирования работников. Персональный коэффициент устанавливается директором техникума конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

2.13. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за квалификационную категорию (Кк), за наличие кандидатской, докторской степени, звание Заслуженного работника (Кз), персональный повышающий коэффициент (Кп) не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.14. Повышающие коэффициенты к базовым окладам устанавливаются на определенный

период времени (установленный в соответствующем документе) или на период времени в течение учебного или календарного года.

2.15. Изменение стимулирующих выплат работникам со дня вынесения решения производится:

- при присвоении квалификационной категории,
- при присвоении почетного звания.

При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы по вышеуказанным причинам в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. Особенности установления объема учебной нагрузки

3.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается тарификацией утвержденной приказом директора техникума.

Директор техникума ежегодно утверждают тарификационные списки преподавателей и других педагогических работников по форме согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий по указанным выше основаниям.

3.3. Преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы из расчета на 10 учебных месяцев.

Верхний предел учебной нагрузки на учебный год для преподавателей устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов.

3.4. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

3.5. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов устанавливается только с их письменного согласия.

Отдельным преподавателям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в

объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.6. За выполняемую педагогическую работу, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых пунктом 3.5. настоящего положения, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается, исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

3.8. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации.

3.9. Работа педагогических работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей работников, предусмотренных должностной инструкцией, трудовым договором, Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка, и регулируется графиками и планами работы, в том числе индивидуальными планами педагогического работника.

4. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Назначение на должность заместителя директора и главного бухгалтера согласовывается с департаментом образования и науки Костромской области.

4.2. Заработная плата директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Базовый оклад директора техникума определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера базового оклада директора техникума, устанавливается постановлением администрации Костромской области.

Перечень должностей работников техникума, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Перечнем должностей работников техникума, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера базового должностного оклада директора техникума по виду экономической деятельности «Образование» (приложение № 5 к настоящему Положению).

4.4. Должностной оклад директора техникума устанавливается руководителем департамента образования и науки Костромской области, в трудовом договоре, и составляет до 5 размеров его базового должностного оклада.

При определении должностного оклада директора техникума размер должностного оклада

подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.5. Базовые оклады заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливаются в трудовых договорах директором техникума на 10-30 процентов ниже базового оклада директора техникума.

4.6. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливаются в трудовых договорах на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора техникума.

4.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера техникума, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре в абсолютном размере или в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам:

✓ директору – руководителем департамента образования и науки Костромской области, в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам государственных образовательных организаций Костромской области, установленным Постановлением Администрации Костромской области от «27» ноября 2017 года № 447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области»

✓ заместителям директора и главному бухгалтеру – в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в техникуме в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.9. Выплаты стимулирующего характера директору техникума устанавливаются в трудовом договоре руководителем департамента образования и науки Костромской области, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности техникума.

Критерии оценки эффективности работы техникума устанавливаются руководителем департамента образования и науки Костромской области.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей директора и главного бухгалтера техникума в трудовом договоре в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленным в техникуме в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

4.11. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как с применением коэффициентов к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

4.12. В связи с производственной необходимостью директору техникума может быть разрешена работа по внутреннему совместительству. Объем работы и оплата труда директора, работающего по внутреннему совместительству, устанавливается на основании заявления трудовым договором между департаментом образования и науки Костромской области и директором техникума.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников техникума применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим

причинам преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы работы, выполненные преподавателями, свыше объема, установленного им при тарификации, а так же при работе с заочниками;

3) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников департамента образования и науки Костромской области, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в техникуме;

4) за часы работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации;

5) за часы работы в техникуме, работникам в объеме 300 часов в случае, если они выполняются свыше объема предельной учебной нагрузки (1 440 часов).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада педагогического работника, суммы повышающих коэффициентов (Кк) и (Кз) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 10 (количество учебных месяцев).

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.

5.2. Директор техникума в пределах фонда оплаты труда организации, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников техникума, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

1) при преподавании в техникуме, в том числе по программам дополнительного профессионального образования, при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов применяются следующие размеры коэффициентов:

- для профессора, доктора наук – до 0,10,
- для доцента, кандидата наук – до 0,07,
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, – до 0,05;

2) при обучении студентов применяются следующие размеры коэффициентов:

- для профессора, доктора наук – до 0,12,
- для доцента, кандидата наук – до 0,10,
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, – до 0,05;

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, а так же членов государственной экзаменационной комиссии по государственной итоговой аттестации.

5.3. Оплата труда работников техникума, 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 и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.4. По отдельным профессиям и должностям, не требующим полной занятости, директором техникума могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в случае, если это является экономически целесообразным.

При этом месячная заработная плата отдельных должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

5.5. В пределах фонда оплаты труда работникам техникума могут производиться выплаты социального характера:

- 1) материальная помощь;
- 2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директором техникума на основании письменного заявления работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам, действующим в техникуме.

Решение об оказании материальной помощи директору техникума и ее конкретных размерах принимают директор департамента образования и науки Костромской области, на основании письменного заявления.

5.6. Фонд оплаты труда работников техникума формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.7. По должностям работников техникума, не включенных в профессиональные квалификационные группы, наименование которых соответствует единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам, размеры должностных окладов устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников техникума в зависимости от сложности труда данных работников техникума с предварительным согласованием с Департаментом образования и науки Костромской области.

5.8. Директор несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников техникума в соответствии с действующим законодательством.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2021 года и действует бессрочно.

6.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие настоящего Положения, применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

6.3. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения, рассмотренного и утвержденного в установленном порядке.

6.4. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда приказ
№ 01-08/18/1-к
от «18» января 2021 г.

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов),
базовых ставок заработной платы и коэффициенты по занимаемой должности по
профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням
работников ОГБПОУ «Шарьинский аграрный техникум Костромской области»

Квалификационные уровни	Базовый оклад, в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих"</u> (далее - <u>Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н</u>))		
1 квалификационный уровень	4 620	1,0
2 квалификационный уровень	4 675	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н</u>)		
1 квалификационный уровень	4 728	1,0
2 квалификационный уровень	4 782	1,0
3 квалификационный уровень	4 835	1,0
4 квалификационный уровень	4 889	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"</u> (далее - <u>Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н</u>))		
	4 835	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н</u>)		
1 квалификационный уровень	4 889	1,0
2 квалификационный уровень	4 942	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н</u>)		
1 квалификационный уровень	9 780	1,0
2 квалификационный уровень	10 540	1,0
3 квалификационный уровень	11 300	1,0

4 квалификационный уровень	11 340	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н</u>)		
1 квалификационный уровень	6 543	1,0
2 квалификационный уровень	7 467	1,0
3 квалификационный уровень	9 197	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих"</u> (далее - <u>Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н</u>))		
1 квалификационный уровень	4 728	1,0
2 квалификационный уровень	4 782	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н</u>)		
1 квалификационный уровень	4 835	1,0
2 квалификационный уровень	4 889	1,0
3 квалификационный уровень	5 749	1,0
4 квалификационный уровень	5 936	1,0
5 квалификационный уровень	6 001	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н</u>)		
1 квалификационный уровень	4 835	1,0
2 квалификационный уровень	4 932	1,0
3 квалификационный уровень	5 963	1,0
4 квалификационный уровень	5 974	1,0
5 квалификационный уровень	6 479	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н</u>)		
1 квалификационный уровень	6 608	1,0
2 квалификационный уровень	6 662	1,0
3 квалификационный уровень	6 769	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования"</u> (далее - <u>Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 217н</u>))		

1 квалификационный уровень	4 966	1,0
2 квалификационный уровень	5 108	1,0
3 квалификационный уровень	5 250	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско- преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 217н</u>)		
1 квалификационный уровень	6 339	1,0
2 квалификационный уровень	7 683	1,0
3 квалификационный уровень	8 155	1,0
4 квалификационный уровень	8 821	1,0
5 квалификационный уровень	9 401	1,0
6 квалификационный уровень	12 227	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее - Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570))</u>)		
	4 821	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570</u>)		
	5 830	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570</u>)		
	6 423	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее - приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526))</u>)		
1 квалификационный уровень	4 944	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526</u>)		
1 квалификационный уровень	5 150	1,0
2 квалификационный уровень	6 283	1,0
3 квалификационный уровень	6 798	1,0
4 квалификационный уровень	7 313	1,0
5 квалификационный уровень	7 622	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры" (<u>Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526</u>)		

2 квалификационный уровень	8 858	1,0
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)" (Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526)		
1 квалификационный уровень	11 124	1,0
Профессиональная квалификационная группа второго уровня (Приказ Минздравсоцразвития России от 27 мая 2008 года N 242н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах" (далее - Приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 N 242н))		
2 квалификационный уровень	5 534	1,0
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня (Приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 N 242н)		
3 квалификационный уровень	7 049	1,0

Перечень выплат компенсационного характера

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работникам техникума, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается на 4% выше, чем для таких же работников с нормальными условиями труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без проведения специальной оценки условий труда.

Директор техникума принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда установлено соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то указанная выплата снимается.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются работникам техникума:

1) за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам техникума за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам техникума устанавливаются в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада, части оклада).

Расчет оплаты за час работы определяется путем деления оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам техникума устанавливаются настоящим положением, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

2) за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

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

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3) 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.

Выплаты за сверхурочную работу отдельным категориям работников, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, производятся в соответствии с расчетом

размера часовой ставки определенной путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

4) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5) выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических и иных работников: выполнение функций куратора; проверка письменных работ; заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам; профессиональной ориентации, другие дополнительно оплачиваемые работы, *устанавливаются по соглашению сторон, с письменного согласия работников.*

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются в виде коэффициентов от должностных окладов (ставок) работников техникума, предусмотренных за норму часов работы в месяц. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или

компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда, повышающие коэффициенты;

**Перечень выплат за дополнительную работу,
не входящую в прямые должностные обязанности работников**

№ п.п.	Условия труда	Коэффициент повышения
1	За проверку письменных работ - <i>русский язык и литература</i> - <i>математика</i> - <i>другие предметы</i>	0,1
2	За организационно-педагогическое сопровождение группы обучающихся по программам СПО и профессиональной подготовке - кураторство (за составление программы воспитательной работы и планов, оформление учебно-планирующей и учетной документации, контроль за успеваемостью и посещаемостью обучающихся)	0,1 (за 1 группу)
3	За заведование кабинетом (контроль за состоянием техники безопасности и санитарно-гигиенического режима)	0,05 (за 1 кабинет)
4	За заведование учебной мастерской, лабораторией, библиотекой, компьютерным классом, спортивным залом, малым спортивным залом, актовым залом, библиотекой, компьютерным классом (контроль за состоянием техники безопасности и санитарно-гигиенического режима)	0,15 (за 1 помещение)
5	За руководство цикловой методической комиссией (организация заседаний ЦМК, контроль за проведением открытых мероприятий, ведение документации и др.)	0,30
6	За проведение работы по дополнительным образовательным программам – кружки, секции (при наличии программы)	0,15 (за 1 кружок или секцию)
7	Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями) – классные часы, мастер-классы, круглые столы, профпробы и др.	0,05 (за 1 мероприятие)
8	За ведение документации совета (<i>педагогический совет, методический совет, профилактический совет, совет техникума, технико-экономический совет, совет руководства</i>)	0,1
9	За несвойственный труд (<i>ремонт, покраска, заготовка овощей, изготовление изделий и продукции в учебных мастерских и т.д.</i>)	0,05- 1,0
10	За уборку помещений и территории (<i>подрезка кустов, скашивание травы, уход за клумбами, уборка снега</i>)	0,05-1,0
11	За стирку белья	0,05-1,0
12	За глажку белья	0,05-1,0
13	За текущие ремонты (<i>зданий и помещений, сварочные работы, ремонты автомобильного транспорта, ремонт электрооборудования, замена электропроводки, установка новых осветительных приборов и др.</i>)	0,05-2,0
14	За ведение и систематическое обновление официального сайта техникума	0,05-1,0
15	За секретарскую работу (<i>получение, отправка, регистрация, входящей и исходящей документации, почты, в том числе</i>	0,05-1,0

	<i>электронной и др.)</i>	
16	За оформление и ведение делопроизводства структурного подразделения	0,05-1,0
17	За организацию воинского учета обучающихся	0,05-1,0
18	За ведение электронного мониторинга	0,05-1,0
19	За организацию питания детей сирот и детей с ограниченными возможностями здоровья	0,05-1,0
20	За оформление документов по компенсации проезда обучающихся	0,05-1,0
21	За наставничества	0,05-1,0
22	За заведование музеем	до 1
23	За работу с Интернет-порталами (подготовку и сдачу отчетов, подача заявлений и документов в электронном виде и др.)	0,05-1,0
24	За активное участие в общественной жизни техникума	0,05-1,0
25	За выполнение функций контрактного управляющего	0,05-1,0
26	За работу в комиссиях (советах)	0,05-1,0
27	За подготовку документов к плановым и внеплановым проверкам	0,05-1,0
28	За разработку локальных нормативных актов для других структурных подразделений (не связанных с непосредственной деятельностью работника).	0,05-1,0
29	За составление трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам	0,05-1,0
30	За установку и обслуживание системы видеонаблюдения	0,05-1,0
31	За обслуживание видеорегистраторов в учебных машинах	0,05-1,0
32	Изготовление полуфабрикатов для реализации	0,05-1,0
33	За работу со студентами во время производственной практики	0,05-1,0
34	За подготовку участников к WorldSkills	0,05-1,0
35	За организацию и контроль определенного направления деятельности (охрана труда, электробезопасность, эксплуатация тепловых сетей и систем отопления, водоснабжения, антитеррористическая защищенность, коррупция, пожарная, безопасность автотранспорта и др.)	0,05-1,0
36	За работу в специализированных системах и программах по передаче данных и предоставлению отчетности	0,05-1,0
37	За оперативную подготовку и представление информации (отчетов) на срочные запросы органов и структур	0,05-1,0
38	за организацию работы службы медиации	0,05-1,0
39	за организацию работы социально-психологической службы	0,05-1,0
40	за осуществление контроля пропусков занятий обучающихся	0,05-1,0
41	за организацию и ведение учёта питания учащихся	0,05-1,0
42	за руководство работой по сдаче норм ГТО	0,05-1,0
43	проведение видеосъёмки на мероприятиях, монтаж видеофильмов	0,05-1,0
44	За ведение учета по трудоустройству выпускников	0,05-1,0
45	За составление индивидуальных учебных планов	0,05-1,0

6) за особенности и специфику работы.

Педагогическим работникам за работу в группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении - 0,15;

Порядок снятия и уменьшения выплат компенсационного характера определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат компенсационного характера;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты компенсационного характера;
- снижение качества работы, за которые определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты компенсационного характера;
- длительное отсутствие работника по болезни в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в выплатах компенсационного характера, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в выплатах компенсационного характера;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по техникуму);
- при невыполнении работниками работ, определенных установленной выплатой компенсационного характера, более одного месяца.

Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается директором техникума, но не ниже размеров установленных нормативными актами.

Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Перечень выплат стимулирующего характера

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы. Размер выплат определяется директором техникума на основании отчета работника и/или непосредственного руководителя.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок.

В качестве показателей, определяющих интенсивность труда и высокие результаты работы, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда - количество функций, возложенных на одного сотрудника и сфера его ответственности;
- сложность выполняемых работ - тяжесть усилий (силовых, мозговых) прилагаемые в процессе работы;
- плотность использования рабочего времени;
- темп труда - частота повторения трудовых действий (выполнение большего объема работы за меньший временной интервал, например за выполнение объема работы, выходящего за рамки одной ставки, т.е. один сотрудник, занимающий одну ставку по штатному расписанию, фактически выполняет нагрузку в течение рабочего дня на 1,5 и более ставки);
- очевидные, документально-подтвержденные, высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде коэффициентов к базовому окладу (базовой ставке).

Надбавка устанавливается по результатам работы за конкретный период времени (месяц, квартал, семестр, год, учебный год).

2. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных в техникуме в соответствии с Перечнем критериев и показателей оценки деятельности работников за качество выполняемых работ, оказываемых услуг (Приложение № 6 к настоящему Положению).

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в виде коэффициентов к базовому окладу (базовой ставке).

Выплата устанавливается по результатам работы за конкретный период времени (месяц, квартал, семестр, год, учебный год).

Размер выплат определяется директором техникума с учетом мнения комиссии по установлению выплат.

3. Выплаты за стаж работы

При установлении работникам техникума ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы учитывается продолжительность непрерывной работы в техникуме, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

В стаж непрерывной работы засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству:

- в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - организации);

- в исполнительных органах государственной власти Костромской области в сфере образования (*департамент образования и науки Костромской области*);

- в органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Костромской области, осуществляющих управление в сфере образования (*городские управления образованием, районные отделы образования и др.*);

- в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений);

- в профсоюзных органах;

- в педагогических обществах и правлениях детского фонда;

- в домах учителя;

- в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав;

- в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

- периоды обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию;

- испытательный срок при стажировке.

Порядок исчисления стажа работы в государственных образовательных организациях Костромской области устанавливается Приказом департамента образования и науки Костромской области от 09.01.2019 года № 3 «О порядке исчисления стажа работы в государственных образовательных организациях Костромской области».

Исчисление стажа непрерывной работы для выплаты ежемесячной надбавки осуществляется аттестационной комиссией техникума, с учетом мнения представительного органа работников. Стаж работы устанавливается приказом директора техникума.

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются в абсолютном размере, в пределах фонда оплаты труда.

№ п.п.	Условия труда	Выплата
1.	от 3 до 5 лет	100 руб.
2.	от 5 до 10 лет	200 руб.
3.	от 10 до 15 лет	350 руб.
4.	свыше 15 лет	500 руб.

4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

1) **коэффициент за квалификационную категорию (Кк)** - устанавливается педагогическим и медицинским работникам техникума за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

Квалификационные категории	Коэффициент повышения
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории;

2) **коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, звания "Заслуженный работник" (Кз)** устанавливается работникам техникума за наличие кандидатской, докторской степени, звания "Заслуженный (Народный) работник":

Наличие звания, ученой степени	Коэффициент
звание Заслуженный (Народный) работник	0,06
ученая степень кандидата наук	0,06
ученая степень доктора наук	0,11

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3) **персональный коэффициент (Кп)** - устанавливается конкретному работнику техникума с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Повышающий коэффициент устанавливается на определенный период не более одного года, в размере до 1,5 размеров базового оклада (базового должностного оклада/ базовой ставки заработной платы).

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором техникума в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премирование работников техникума производится в соответствии с Положением о премировании работников.

Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

6. Выплаты социального характера.

В пределах экономии фонда оплаты труда работникам техникума могут производиться выплаты социального характера:

1) материальная помощь;

Порядок и условия оказания материальной помощи, ее конкретный размер устанавливаются в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам.

2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

женщинам - с 50-летием и 55-летием – в размере 5000 рублей;

мужчинам - с 50-летием и 60-летием – в размере 5000 рублей;

Выплата устанавливается в абсолютном размере приказом директора техникума, в пределах экономии фонда оплаты труда.

Размер стимулирующих выплат не уменьшает доплату до минимального размера оплаты труда.

Общими для всех работников основаниями для снижения или прекращения стимулирующих выплат работникам техникума является:

- нарушение Трудового законодательства Российской Федерации;
- нарушение статей закона Российской Федерации «Об образовании», Устава ОГБПОУ «Шарьинский аграрный техникум Костромской области», правил внутреннеготрудового распорядка;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- невыполнение условий безопасности образовательного процесса;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников техникума;
- отказ от повышения профессионального уровня;
- неисполнения приказов и распоряжений руководства;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и законных представителей;
- дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке, и не снятое в отчетном периоде;
- невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности обучающихся;
- несоблюдение санитарно-эпидемиологических рекомендаций;
- отсутствие необходимого количества средств в фонде оплаты труда для стимулирования работников.

Приложение N 4

к Положению об оплате
труда приказ № 01-08/18/1-к
от «18» января 2021 г.

**Тарификационный список преподавателей и других
работников**

по состоянию на _____ ОГБПОУ «Шарьинский аграрный техникум Костромской области»

Начало таблицы.

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения	Базовый оклад	Коэффициент по должности, Кд
1	2	3	4	5	6	7	8

Продолжение таблицы

Должностной оклад, гр. 7 х гр. 8		Педагогическая нагрузка на учебный год (в часах)	Средняя месячная заработная плата за часы педагогической работы с учетом объема учебной нагрузки	Размер повышения заработной платы, указанной в графе 12			Заработная плата в месяц за часы с учетом повышения (повышений) (гр. 12+гр. 13+гр. 14+ гр. 15)
за 72 часа в месяц	за 1 час			За особые условия труда	За квалификационную категорию	По иным основаниям	
9	10	11	12	13	14	15	16

Окончание таблицы

Выплаты за дополнительный объем работы, в том числе				Надбавка за непрерывный стаж работы (определяется с учетом фактического объема нагрузки)	Иные постоянные надбавки	Итого заработная плата в месяц по графе 16 с учетом доплат и надбавок по графам 17 - 22
Проверка письменных работ (определяется с учетом фактического объема нагрузки)	Кураторство	Заведование учебными кабинетами и лабораториями	Другое (расшифровать)			
17	18	19	20	21	22	23

Директор _____

Бухгалтер _____

Примечание.

1. При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.
2. В случае если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

Перечень должностей работников техникума, относимых к основному персоналу, для
расчета средней заработной платы и определения размера
базового должностного оклада директору техникума

1. Преподаватель
2. Мастер производственного обучения
3. Воспитатель
4. Педагог-психолог

Приложение N 6
к Положению об оплате
труда приказ № 01-
08/18/1-к
от «18» января 2021 г.

**Перечень критериев и показателей оценки деятельности работников за качество
выполняемых работ, оказываемых услуг**

Критерии	№ п/п	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу/базовой ставке)
Педагогические работники			
Должность работника: старший мастер, мастер производственного обучения, преподаватель, воспитатели, педагог – организатор, педагог-психолог, преподаватель – организатор ОБЖ, методист, старший методист, руководитель физического воспитания			
1. Участие в разработке и реализации основных профессиональных образовательных программ	1.1.	Укрепление учебно-материальной базы согласно ФГОС четвертого поколения: • разработка программ • по учебным дисциплинам • профессиональным модулям • разработка учебно-методических комплексов • контрольно-оценочных средств • методических материалов • учебных пособий • электронных учебников и т.д.	0,05 – 1,0 квартал, полугодие, год
	1.2.	Участие в разработке и реализации программ учебных и производственных практик по профилю специальности	0,05 – 1,0
	1.3.	Разработка методического обеспечения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся, практических и лабораторных занятий	0,05 – 1,0
	1.4.	Подготовка учебно-аналитической документации к лицензированию и аккредитации техникума	0,05 – 1,0
	1.5.	Корректировка программ вариативной части основной профессиональной образовательной программы	0,05 – 1,0
	1.6.	Наличие диагностических средств, для проведения промежуточной и государственной итоговой аттестации	0,05 – 1,0
	1.7.	Наличие современных тестовых систем для текущего контроля и самоконтроля знаний студентов, контроля остаточных знаний	0,05 – 1,0
2. Участие в коллективных педагогических проектах	2.1.	Активное участие педагога в работе над единой методической темой	0,05 – 1,0
	2.2.	Реализация педагогических инициатив: открытые уроки, мастер-классы, выступления на методических объединениях, семинарах и т.д. - регионального (межрегионального) уровня - федерального уровня	за каждое участие 0,1 – 1,0 0,5 - 2,0
	2.3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, днях науки и других мероприятиях - регионального (межрегионального) уровня - федерального уровня	за каждое участие 0,1 – 1,0 0,5 - 2,0

	2.4.	Наличие побед в конкурсах профессионального мастерства - регионального (межрегионального) уровня - федерального уровня	за каждое призовое мест 0,1 – 1,0 0,5 - 2,0
	2.5.	Обобщение опыта работы на педагогическом совете и его трансляция, публикация, в том числе в сети Интернет (подтверждение) - региональном (межрегиональном) уровне - всероссийском уровне	за каждое участие 0,1 – 0,5 0,5 - 1,0
	2.6.	Подготовка и публикация методических материалов, статей педагогического работника, зарегистрированных в библиотечном каталоге (ББК ISBN)	0,1 - 0,5 за каждую публикацию
	2.7.	Организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых мероприятий	0,05 – 1,0 за каждое мероприятие
	2.8.	Обеспечение инновационной деятельности: - использование современных образовательных технологий (включая информационные) - новых форм организации учебного процесса и др.	0,05 - 1,0
	2.9.	Участие в реализации предпринимательских и других проектов, приносящих доход образовательной организации	0,05 - 1,0
	2.10	Участие в профориентационной и информационно-консультационной работе	0,05 - 1,0 (семестр, год)
	2.11	Руководство и участие в реализации социокультурных проектов (кружок, музей, газета, сайт техникума) с предоставлением отчетов о проделанной работе	0,05 - 1,0
3. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	3.1.	Охват обучающихся и студентов социокультурными проектами и участием в коллективах дополнительного образования: более 70% (газета, сайт техникума, волонтеры, акции, общественные организации и др.)	0,05 - 1,0
	3.2.	Наличие победителей и призеров предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов исследовательских работ, творческих конкурсов - регионального (межрегионального) уровня - федерального уровня	(за каждое участие) 0,1 – 1,0 0,5 - 2,0
	3.3.	Разработка фонда оценочных средств, направленных на оценку знаний, умений и освоенных компетенций по учебным дисциплинам, междисциплинарным курсам и профессиональным модулям	0,1 - 0,5
	3.4.	Разработка параметров оценки учебных достижений обучающихся, методике их анализа и обобщение результатов с помощью таблиц, графиков, диаграмм	0,1 - 0,5
	3.5.	Мониторинг рейтинговой системы достижений обучающихся, портфолио достижений студентов	0,01 - 1,0
4. Реализация дополнительных проектов	4.1.	Руководство разработкой и реализацией групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся	0,01 - 1,0
	4.2.	Разработка и реализация социальных проектов	0,01 - 1,0
	4.3.	Участие в реализации региональных программ и проектов	0,01 - 1,0
	4.4.	Участие в реализации программ дополнительного профессионального образования, осуществляемого в различных формах обучения: дистанционного, индивидуального и др.	0,01 - 1,0
	4.5.	Участие в экспериментальной деятельности техникума	0,01 - 1,0
	4.6.	Разработка и реализация программ работы с одаренными детьми	0,01 - 1,0
	4.7.	Участие в разработке и апробировании программ новых специальностей и углубленной подготовки	0,01 - 1,0
5. Динамика индивидуальных образовательных	5.1.	Обеспечение высокого качества и динамики обученности обучающихся по результатам срезовых контрольных работ (более 30%)	По семестрам 0,1 - 0,5

результатов	5.2.	Обеспечение высокого качества освоения обучающимися основной профессиональной образовательной программы по результатам промежуточной и государственной итоговой аттестации (более 60%) За качественную подготовку выпускников (по итогам	ежегодно 0,5 - 1,0
-------------	------	---	-----------------------

		ГИА) – более 70%	
	5.3.	Положительная динамика учебных достижений обучающихся (100%)	ежегодно 0,1-1,0
	5.4.	Обучение студентов, осваивающих образовательные программы по индивидуальным образовательным маршрутам (100%)	ежегодно 0,1 - 0,5
6. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	6.1.	Активное участие педагога в реализации регионального проекта «Здоровье будущих поколений»	0,05 - 0,5
	6.2.	Высокие результаты деятельности спортивных секций (охват студентов, индивидуальные и командные достижения и т.д.)	0,05 – 1,0
	6.3.	Организация спортивных мероприятий, соревнований	0,05 – 1,0
	6.4.	Подготовка команд к спортивным мероприятиям	0,05 – 1,0
	6.5.	Высокие показатели спортивных достижений обучающихся в различных видах спорта	0,05 – 1,0
	6.6.	Активное участие педагога в реализации плана совместных мероприятий с органами исполнительной власти, правоохранительными органами, учреждениями здравоохранения, физической культуры и спорта	0,05 – 1,0
	6.7.	Активное участие педагога во взаимодействии техникума с общественными организациями, учреждениями, учреждениями физической культуры и спорта, здравоохранения, гражданской обороны по формированию у обучающихся здорового образа жизни	0,05 - 0,5
	6.8.	Проведение профилактической работы с обучающимися	0,05 – 1,0
	6.9.	Организация работы по взаимодействию с лечебно-профилактическими учреждениями по проведению ежегодных медицинских осмотров, иммунизации и диспансеризации обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации	0,05 – 0,5
	6.10.	Оформление и ведение паспортов здоровья обучающихся	0,05 – 0,5
	6.11.	Организация добровольного тестирования обучающихся на предмет раннего выявления немедицинского потребления наркотических средств, психотропных веществ и алкоголя	0,05 – 0,5
	6.12.	Организация и проведение профилактических мероприятий с обучающимися	0,05 – 0,5
7. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	7.1.	Организация совместной работы со службами социальной защиты населения, опеки и попечительства	0,05 – 1,0
	7.2.	Организация диспансеризации обучающихся, находящихся в сложной жизненной ситуации	0,05 – 0,5
	7.3.	Эффективная работа по профилактике правонарушений	0,05 – 0,5
	7.4.	Участие в работе Совета по профилактике правонарушений и беспризорности среди обучающихся	0,05 – 0,5
8. Создание элементов образовательной инфраструктуры	8.1.	Организация и эффективная работа музея техникума (оформление сменных выставок музейного фонда и творческих работ обучающихся и преподавателей)	0,05 - 0,5
	8.2.	Оформление учебных кабинетов, мастерских, лабораторий, компьютерных классов, библиотеки, спортивного зала, комнат общежития (создание в кабинетах соответствующей образовательной среды, накопление учебно-методического и дидактического материала, создание и применение мультимедийных средств обучения)	0,05 - 1,0
9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	9.1.	Организация консультационно-просветительской и диагностической работы с родителями обучающихся, лицами их заменяющими	0,05 - 0,5
	9.2.	Организация различных форм взаимодействия с родителями обучающихся (родительские собрания, лектории, клубы, диспуты, консультации и т.д.), их результативность	0,05 -0,5
	9.3.	Организация социологических опросов родителей по вопросам взаимодействия с техникумом	0,05 -0,5

10. Организационно-педагогическое сопровождение группы обучающихся по программам СПО и профессиональной подготовке - кураторство	10.1.	Доля участия студентов в конкурсах, смотрах, мероприятиях в техникуме	0,01 – 1,0
	10.2.	Коллективные достижения группы в проектах, акциях, конкурсах, соревнованиях	0,01 – 1,0
	10.3.	Проведение тематических классных часов	0,01 – 0,3
	10.4.	Организация экскурсий, посещение музея, кинотеатра, выставки	0,01 – 0,3
	10.5.	Подготовка внеклассных мероприятий на уровне курса, техникума	0,1 – 0,3
	10.6.	Доля участия студентов группы в жизни города, в городских мероприятиях для молодежи	0,05 – 0,3
	10.7.	Наличие положительной динамики в работе с несовершеннолетними, состоящими на разных видах профилактического учета	Ежегодно 0,1 - 0,5
	10.8.	Размещение информации о жизни группы и студентах на сайте техникума, работа через социальные сети	0,01 - 0,2
	10.9.	Успешность группы по итогам семестра (посещаемость, успеваемость -100%)	0,5
	10.10	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0,1
	10.11	Проведение профилактических работ с обучающимися (100% группы не имеют правонарушений по итогам за семестра)	0,5

Мастер производственного обучения

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу/базовой ставке)
1.	Качественное сопровождение производственной практики	- Успеваемость 100% - Своевременная подготовка документов 100% - Своевременная сдача документов 100%	0,1 - 1,0
2.	Качественное сопровождение государственной итоговой аттестации	- На «4» и «5» не менее 90% - Своевременная подготовка документов 100% - Своевременная сдача документов 100%	0,1 - 1,0
3.	Своевременное заполнение документации, отсутствие замечаний по результатам контроля Ведение учебных журналов	Факт заполнения (на основании представления непосредственного руководителя)	0,1 - 1,0
4.	Сохранность контингента в учебной группе	При сохранности 90-100%.	0,1 - 1,0
5.	Отсутствие нарушений по охране труда и ТБ в группе	При отсутствии	0,1 - 1,0
6	Применение на занятиях информационнопрограммного обеспечения, в том числе новейшего оборудования	с учетом активности применения	0,1 - 1,0
7	Высокий уровень посещаемости и дисциплины обучающихся	с учетом наличия замечаний (журнал учета пропущенных и отработанных занятий и уроков)	0,1 - 1,0
8	Подготовка и поддержание необходимого оборудования в рабочем состоянии	с учетом количества рабочих мест	0,1 - 1,0

Старший методист

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
----------	----------	-----------------------	--

1.	Качественная и своевременная работа по программно-методическому обеспечению учебного процесса	По результатам работы (по представлению непосредственного руководителя)	0,1 - 0,5
2.	Проведение мониторинга молодых специалистов по качеству преподавания и усвоению программного материала студентами	По результатам работы (отчет)	0,1 - 0,3
3.	Качественная подготовка документов по аттестации педагогических работников	По результатам аттестации	0,1 - 0,3
4.	Организация научно-исследовательской и творческой деятельности преподавателей и студентов	По результатам областного мониторинга	0,05 - 1,0
5	Участие педагогических работников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, выставках и других мероприятиях (если деятельность педагогических работников связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся)	По результатам работы (отчет)	0,05 - 1,0
6	Непрерывность образования педагогического работника	Повышает квалификацию и проходит обучение в различных формах (стажировки, семинары, вебинары(не менее 3-х) 2 - самообразование, включая участие в профессиональных конференциях, круглых столах, Интернет-форумах (не менее 3-х))	0,1 - 0,3
5.	Своевременное предоставление информации для официального сайта техникума	По результатам отчета начальника ИКТ	0,01 - 0,3

Воспитатель

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	отсутствие обращений родителей, педагогических работников, студентов по поводу конфликтных ситуаций	0,05 - 0,5
2.	Разнообразие форм досуговой деятельности	По результатам отчетов непосредственного руководителя и плана мероприятий	0,05 - 0,5
3.	Профилактическая работа по снижению количества обучающихся, состоящих на учете в КДН	По результатам мониторинга КДН	0,05 - 0,5
4.	Своевременное и качественное ведение документации (протоколы собраний, заседаний совета общежития, индивидуальных бесед и др.)	По результатам отчетов непосредственного руководителя	0,01 - 0,5
5.	Доля студентов активно участвующих в общественной жизни учреждения, общежития, в работе студенческого совета общежития в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	По итогам мониторинга	0,05 - 1,0
6.	Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	По результатам отчетов непосредственного руководителя	0,1 - 1,0
7.	Снижение количества правонарушений в общежитии по сравнению с предыдущим периодом	По итогам мониторинга по сравнению с предыдущим периодом	0,05 - 1,0
8.	Отсутствие замечаний и нарушений по соблюдению режима	По итогам мониторинга по сравнению с предыдущим периодом	0,1 – 1,0
9.	Отсутствие самовольных уходов обучающихся	По итогам мониторинга по сравнению с предыдущим периодом	0,1 – 1,0

10	Формирование культуры поведения обучающихся	Отсутствие нарушений правил поведения обучающихся, по итогам мониторинга по сравнению с предыдущим периодом	0,1 – 1,0
Педагог – психолог			
№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Подготовка и проведение открытых занятий, мастер-классов, психолого-педагогических семинаров, МО и др.	По результатам работы	0,01 - 0,5
2.	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума (акции, недели здоровья, дни открытых дверей)	По факту проведения мероприятий. На основании отчета непосредственного руководителя.	0,01 - 0,5
3.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов	По факту выполнения работы	0,01 - 0,5
4.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте	По результатам работы	0,01 - 0,5
5.	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания и др.)	По результатам работы	0,01 - 0,5
6.	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: одаренные студенты, слабоуспевающие обучающиеся, дети группы риска, студенты пропустившие занятия по болезни	По результатам работы	0,01 - 0,5
7.	Сопровождение студентов при подготовке к конкурсам и олимпиадам по социально-психологической тематике	По результатам работы	0,01 - 0,5
8.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, акции, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	По результатам работы	0,01 - 0,5
9.	Социальное партнёрство с другими организациями, привлечение специалистов для решения сложных ситуаций	По результатам работы	0,01 - 0,5
10.	Вовлечение обучающихся во внеурочную деятельность под руководством педагога-психолога	По результатам работы	0,01 - 0,5
11.	Доля студентов охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	По результатам мониторинга	0,01 - 0,5
12.	Работа с правоохранительными органами: участие в заседаниях КДН, работа с инспекторами ПДН, в судебных заседаниях	с учетом личного участия	0,01 - 0,5
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности			

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Проведение инструктажей с учащимися и работниками техникума	Своевременное ведение школьной документации по проведению инструктажей с обучающимися и работниками школы	0,01 - 0,5
2.	Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения (поквартирно)	0,01 - 0,5
3.	Организация занятий по гражданской обороне	Наличие плана мероприятий по ГО и ЧС . Проведение учений 2 раза в год	0,01- 0,5
4.	Участие студентов в мероприятиях различного уровня (конкурсах, олимпиадах, фестивалях, соревнованиях)	Достижения обучающихся,	0,01 - 0,5

Административно-управленческий персонал

Заместитель директора по учебно-производственной работе

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Открытие новой профессии/специальности	По факту открытия	0,2 – 1,0
2.	Оперативная подготовка и качественное проведение семинаров, конференций, и иных мероприятий	По факту проведения мероприятия	0,1 – 1,0
3.	Результаты итоговой аттестации:	- кол-во дипломов с отличием, 8% и более - повышенных разрядов 35% и более	0,5 по итогам выпуска
4.	Показатели учебно-производственной работы	По результатам отчета ВЦП, отчета образовательного учреждения за предыдущий квартал	0,1 – 1,0 ежемесячно
5.	Своевременное разработка и обновление локальных нормативных актов по направлению деятельности	По факту разработки, обновления.	0,05 - 0,5
6.	За личное участие в конкурсах, конференциях	Подтвержденный факт участия	0,05 - 0,5
7.	За публикации	По факту	0,05 - 0,5
8.	Своевременное и качественное ведение документации	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
9.	Участие в подготовке учебного заведения к новому учебному году	По результатам акта приемки образовательного учреждения	0,1 – 1,0
10.	Участие обучающихся во всероссийских, региональных и городских олимпиадах, смотрах, конкурсах и др.	При наличии призеров и победителей	0,05-0,3
11.	Сохранение контингента обучающихся по окончании периода, за который назначается стимулирующая выплата, по сравнению с предыдущим	По результатам мониторинга контингента и отчетов по государственному заданию	0,5 - 1,0
12.	Организация оперативного внепланового контроля за работой структурных подразделений	На основании акта проверки	0,05 - 0,5

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Показатели воспитательной работы	По результатам отчета ВЦП, отчета образовательного учреждения, отчета по ГЗ за предыдущий квартал	0,1 – 1,0 (ежемесячно)
2.	За оперативную подготовку и качественное проведение смотров, семинаров, конкурсов, конференций, и иных мероприятий	Факт проведения мероприятия	0,1 – 1,0
3.	Своевременное разработка и обновление локальных нормативных актов по направлению деятельности	По факту разработки, обновления.	0,05 - 0,5
4.	За личное участие в конкурсах, конференциях	Подтвержденный факт участия	0,05 - 0,5
5.	За публикации	Подтвержденный факт публикации	0,05 - 0,5
6.	Своевременное и качественное ведение документации.	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
7.	Участие в подготовке учебного заведения к новому учебному году	По акту приемки образовательного учреждения	0,1 – 1,0
8.	Своевременное предоставление информации для размещения на официальном сайте техникума	Ежедневно	0,05-0,3
9.	Отсутствие правонарушений со стороны обучающихся (уменьшение количества правонарушений)	По результатам за отчетный период	0,1-0,3
10.	Участие обучающихся во всероссийских, региональных и городских олимпиадах, смотрах, конкурсах и др.	При наличии призеров и победителей	0,05-0,3
11.	Сохранение контингента обучающихся по окончании периода, за который назначается стимулирующая выплата, по сравнению с предыдущим	По результатам мониторинга контингента и отчетов по государственному заданию	0,5 - 1,0
12.	Организация оперативного внепланового контроля работы структурных подразделений	На основании акта проверки	0,05 - 0,5
13.	Организация и проведение мероприятий по благоустройству, озеленению и уборке территории техникума	По факту проведения мероприятий	0,1 - 0,5

Главный бухгалтер

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Показатели финансово- хозяйственной деятельности	По результатам отчета ВЦП, отчета образовательного учреждения за предыдущий квартал	0,1 – 1,0 ежемесячно
2.	Своевременное разработка и обновление локальных нормативных актов по направлению деятельности	По факту разработки, обновления.	0,1 - 0,5
3.	Своевременное и качественное ведение документации	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
4.	Своевременное размещение информации на официальном сайте www.bus.gov.ru	Своевременное размещение информации в соответствии с приказом Министерства финансов РФ от 21.07.2011 № 86н	0,05 - 0,1
5.	Организация оперативного внепланового контроля за финансовой составляющей структурных подразделений	На основании акта проверки	0,05 - 0,5
6.	Составление планирующей документации на предстоящий период и анализ результатов деятельности учреждения	При своевременной подготовке планирующей документации и результатов анализа деятельности за прошедший период	0,1 - 0,5

7.	Достоверность ведения регистров бухгалтерского учета	По факту принятой отчетности	0,05 – 1,0
8.	Своевременное формирование налоговой и бухгалтерской отчетности	Отсутствие требований и замечаний со стороны контролирующих органов за предыдущий квартал	0,05 – 1,0
9.	Контроль за целевым расходованием бюджетных средств	Отсутствие замечаний вышестоящей организации за предыдущий квартал	0,05 – 1,0
10.	Контроль за принятыми обязательствами по договорам в соответствии с 44-ФЗ и 223-ФЗ	Отсутствие замечаний вышестоящей организации за предыдущий квартал	0,05 – 1,0
11.	Своевременное составление и передача данных по требованию контролирующих организаций, в т.ч. в системе Веб-Консолидация, сайт ГМУ, системе «Электронный бюджет»	Отсутствие замечаний вышестоящей организации за предыдущий квартал	0,05 – 1,0
12.	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств	Отсутствие замечаний вышестоящей организации за предыдущий квартал	0,05 – 1,0
13.	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя;	По факту	0,05 – 1,0
14.	Своевременное предоставление финансовых отчетов руководителю	По факту	0,05 – 1,0

Начальник хозяйственного отдела

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Своевременное разработка и обновление локальных нормативных актов понаправлению деятельности	По факту разработки, обновления.	0,1 – 0,5
2.	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление информации, отчетов и др.	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
3.	Оперативное устранение неисправностей и аварийных ситуаций	По факту устранения, на основании отчета.	0,1 – 1,0
4.	Отсутствие замечаний по учету имущества	По результатам инвентаризации	0,1 – 1,0
5.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	По результатам приемки техникума	0,1 – 1,0
6.	За организацию и проведение ремонтов в техникуме	По факту проведения, на основании отчета	0,1 – 2,0
7.	За качественную подготовку объектов к зимнему сезону и новому учебному году	По факту проведения, на основании отчета	0,1 – 0,5
8.	Организация и проведение мероприятий по благоустройству, озеленению и уборке территории техникума	По факту проведения мероприятий	0,1 - 0,5
9.	Организация и проведение мероприятий экономии по всем видам потребляемых энергоресурсов и воды (электроэнергия, теплоэнергия, вода)	По результатам мониторинга, согласно паспорта энергосбережения	0,1 - 0,5
10.	Осуществление контроля качества за проведением подрядчиком ремонтных истроительных работ	По результатам акта-приемки выполненных работ	0,1 – 0,5
11.	Выполнение планов текущих и капитальных ремонтов (зданий, систем водоснабжения, воздухопроводов и других сооружений)	По факту выполнения	0,1 – 1,0
12.	Организует своевременное заключение необходимых договоров по	По факту заключения	0,1 – 0,5

	направлению деятельности (в том числе по привлечению дополнительных источников финансовых и материальных средств)		
Служащие третьего уровня:			
Бухгалтер			
№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Составление сметной документации, в соответствии с нормами и требованиями законодательства	По факту выполнения работы	0,1 – 1,0
2.	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление информации	По отчету непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
3.	Обеспечение защиты информации и сохранности документации (подшивка и нумерация документов по журналам ордеров в соответствии с номенклатурой дел)	При обеспечении	0,01 - 1,0
4.	Составление планирующей документации на предстоящий период и анализ результатов деятельности учреждения	При своевременной подготовке планирующей документации и результатов анализа деятельности за прошедший период	0,01 - 0,5
5.	Разработка плана закупок и плана-графика в соответствии с требованиями Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ и от 18.07.2011 № 223-ФЗ, своевременное внесение изменений и размещение плана закупок и плана-графика на сайте Web-Торги и в АИС	Своевременная разработка и внесение изменений в план-график закупок	0,01 – 0,5
6.	Качественная и своевременная обработка первичных документов	По факту принятой отчетности, ежеквартально	0,01 – 1,0
7.	Своевременное и достоверное предоставление информации вышестоящей организации, контролирующим органам	По факту исполнения, ежемесячно	0,01 – 1,0
8.	Своевременное и качественное предоставление статистической отчетности	Отсутствие требований и замечаний со стороны контролирующих органов за предыдущий квартал	0,01 – 1,0
9.	Соблюдение кассовой дисциплины	По факту исполнения, не превышение остатка лимита кассы	0,01 – 1,0
10.	Своевременное внесение данных в электронный магазин для определения выгодного поставщика. Заключение договоров по результатам торгов.	По отчету непосредственного руководителя	0,01 – 1,0
11.	Своевременное составление и передачу данных по требованию контролирующих организаций, в т.ч. в Веб-модуль, системе Контур, УРМ, СУФД, системе СБИС, «Клиент-банк», электронные площадки в сфере закупок и другие	По отчету непосредственного руководит	0,01 – 1,0
12.	Выполнение дополнительной, порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	По отчету непосредственного руководит	0,01 – 1,0

13.	Эффективная работа с контрагентами-должниками	По отчету непосредственного руководителя	0,01 – 1,0
Инспектор по кадрам			
№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Своевременное разработка и обновление локальных нормативных актов по направлению деятельности	По факту разработки, обновления.	0,2 – 0,5
2.	Своевременное и качественное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой	По факту выполнения работ	0,2 – 1,0
3.	Своевременная отчётность в Центр занятости населения по вакансиям и квотам по инвалидам	Своевременно/несвоевременно	
4.	Своевременное и качественное оформление, хранение, учет документов строгой отчетности	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков оформления документов и ненадлежащего хранения, учета	0,1 – 0,1
5.	Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договоры, дополнительные соглашения, личные дела Работников)	Отсутствие ошибок в оформлении документации. Соблюдение требований ТК РФ. Отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов	0,1 – 1,0
6.	Ведение процедур оформления приёма, увольнения, перемещения работников	Отсутствие обоснованных претензий /жалоб/ нареканий Работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов	0,1 – 1,0
7.	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книг и учета и движения трудовых книжек, вкладышей к ним	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
9.	Работа по подготовке должностных инструкций по мере необходимости	По факту создания	0,1 – 1,0
11.	Оперативное доведение информации, приказов и распоряжений до исполнителя.	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов	0,1 – 1,0
12.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях.	На основании акта проверки	0,1 – 1,0
13.	Высокие результаты работы по выполнению особо важных и срочных работ	Служебная записка, признание работы важной и срочной РСП, директором	0,1 -1,0
14.	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению руководителя	Служебная записка, наличие результата деятельности	0,1 – 1,0
15.	Качественное и своевременное ведение документации по воинскому учету и предоставление отчетов	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
16.	Качественное и своевременное предоставление статотчетности	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
17.	Качественная и своевременная подготовка проектов приказов для расчетов в бухгалтерии	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
18.	Качественное и своевременное предоставление отчетности (табели учета рабочего времени, ответы на запросы)	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
Инженер по охране труда			

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Надлежащий контроль за своевременностью и качеством осуществления мероприятий по охране труда и технике безопасности	Согласно плана работы	0,2 – 1,0
2.	Участие в районных и областных конкурсах по охране труда	– за участие в конкурсах; – за занятие призового места.	0,5 1,0
3.	Своевременное разработка и обновление локальных нормативных актов, инструкций, правил и др. по направлению деятельности	По факту разработки, обновления.	0,2 - 0,5
4.	Своевременное и качественное ведение документации	При отсутствии замечаний	0,1 – 0,5
5.	Организация оперативного внепланового контроля за состоянием охраны труда в техникуме	На основании акта проверки	0,05 - 0,5
6.	Надлежащий контроль за обеспечением строго соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности работниками техникума	При отсутствии фактов нарушения	0,1 – 0,5
7.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирурующих и надзорных органов	На основании акта проверки	0,1 – 0,5

Инженер-программист

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в работе ПК, установке программного обеспечения на ПК, заправке (замене) картриджей и др.	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 0,5
2.	Создание действующих компьютерных программ, наглядных пособий, макетов, приборов и т.д.	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
3.	Изготовление (монтаж) фильмов, роликов, фото и видео материалов	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 1,0

Медицинский персонал

Фельдшер

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу/базовой ставке)
1.	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	По результатам акта проверки	0,1 – 0,5
2.	Организация оперативного внепланового контроля за соблюдением установленных санитарных правил и норм	На основании акта проверки	0,05 - 0,5
3.	Проведение профилактических мероприятий с целью пропаганды здорового образа жизни	По факту проведения мероприятий, на основании отчета	0,1 – 0,5
4.	Организация работы по проведению медицинских осмотров и диспансеризации сотрудников и студентов.	По результатам проведения работы	0,1 – 0,5

5.	Вакцинация (иммунизация) сотрудников и студентов	По результатам выполнения контрольных цифр	0,1 – 0,5
6.	Качественное и своевременное ведение учетной документации. Наличие необходимой документации (журналы, сертификаты и др.)	На основании отчета	0,1 - 0,5
7.	Осуществление контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, педагогических работников.	На основании отчета	0,1 – 0,5
8.	Своевременное разработка и обновление локальных нормативных актов по направлению деятельности	По факту разработки, обновления.	0,1 - 0,5
9.	Оформление и ведение паспортов здоровья обучающихся	По факту выполнения работы. На основании отчета	0,1 – 0,5
10.	Организация добровольного тестирования обучающихся на предмет раннего выявления немедицинского потребления наркотических средств, психотропных веществ и алкоголя	По факту проведения работы. На основании отчета	0,1 – 0,5
11.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	На основании акта проверки	0,1 – 0,5

Служащие второго уровня

Лаборант

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	За работу с множительной техникой	При выполнении больших объемов по запросам работников	0,1 - 0,3
2.	За оперативность выполнения заявок	По результатам отчета	0,1 – 1,0
3.	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление информации и др.	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
4.	Своевременная подготовка и ремонт оборудования	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
5.	Своевременная подготовка материалов и инструментов	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
6.	Своевременность оформления учебной документации (своевременная подготовка данных для составления отчетности, заполнение журналов и др.)	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 1,0
7.	Качественное ведение делопроизводства по кругу должностных обязанностей в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
8.	Выполнение особо важных и срочных работ	Служебная записка, признание работы важной и срочной	0,1 – 1,0
9.	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению директора	Служебная записка, наличие результата деятельности по результатам отчета	0,1 – 1,0
10.	Участие в подготовке учебного заведения к новому учебному году	По результатам работы, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
11.	За активное участие в ликвидации последствий аварий	По результатам работы, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 1,0
	Своевременное оформление и сдача документов на хранение в архив.	По факту сдачи	0,1 – 1,0

Заведующий общежитием

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Качественное ведение учета и контроля за платежами по общежитию	Наличие кредиторской задолженности, не превышающей 3% от начисленной суммы платы за общежитие.	0,05 – 1,0
2.	Обеспечение правил охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты в общежитии	По результатам контроля	0,1 – 1,0
3.	Качественная организация уборки помещений и своевременного ремонта (двери, окна, замки и др.).	По результатам контроля, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 1,0
4.	Соблюдение условий хранения мягкого инвентаря, обмундирования и др.	По результатам контроля, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
5	Организация и проведение мероприятий по благоустройству, озеленению и уборке территории техникума	По факту проведения мероприятий	0,1 – 1,0
6.	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление информации и др.	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
7.	Участие в подготовке общежития к новому учебному году	По результатам акта приемки образовательного учреждения	0,1 – 1,0

Заведующий библиотекой

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Повышение читательской активности	По результатам мониторинга	0,01 - 0,5
2.	Ведение мониторинга обеспеченности учебниками в соответствии с новыми программами и стандартами	По факту предоставления отчета	0,01 - 0,5
3.	Личное участие в семинарах, конференциях, педчтениях и мероприятиях, повышающих имидж техникума	По результатам отчетов непосредственного руководителя	0,01 - 0,5
4.	Размещение (предоставление) информации на сайте техникума, работа через соцсети	По результатам отчетов непосредственного руководителя	0,01 - 0,5
5.	Оформление тематических выставок	По результатам работы, на основании отчетов непосредственного руководителя	0,01 - 0,5
6.	Подготовка внеклассных мероприятий на уровне курса, техникума	По результатам отчета	0,01 - 0,5
7.	Развитие сотрудничества с учреждениями культуры и библиотечной системы	По факту заключения и выполнения договоров о сотрудничестве	0,01 - 0,5
8.	Своевременная сдача отчетов, заявок на обновление фонда учебной и методической литературой.	По факту выполнения, на основании отчетов непосредственного руководителя	0,05 - 0,5
9.	Ведение электронного каталога основной и дополнительной учебной литературы	При наличии и систематическом обновлении.	0,01 - 0,5
10.	Оформление подписки на периодические издания	По факту оформления на основании отчета.	0,01 - 0,5
11.	Разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности	По факту выполнения, на основании отчетов непосредственного руководителя	0,05 – 0,5
12.	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности о деятельности библиотеки	По факту предоставления отчета	0,01 - 0,5
13.	Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	По факту выполнения, на основании отчетов непосредственного руководителя	0,05 - 0,5

Педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Сохранность контингента обучающихся в кружках, секциях	По результатам мониторинга	0,01 - 0,5
2.	Увеличение доли студентов, обучающихся по дополнительным программам, участвующих в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях различного уровня	При увеличении, по результатам мониторинга	0,01 - 0,5
3.	Оформление помещения для проведения мероприятия	По факту выполнения	0,01 - 0,5
4.	Своевременное предоставление отчетов, документов, информации	При отсутствии замечаний	0,01 - 0,5

Заведующий отделениями

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Открытие новой профессии/специальности	По факту открытия	0,1 – 1,0
2.	за оперативную подготовку и качественное проведение смотров, семинаров, конкурсов, конференций, и иных мероприятий	Факт проведения мероприятия	0,1 – 1,0
3.	Результаты итоговой аттестации:	- кол-во документов с отличием, 8% и более	0,5 по итогам выпуска
4.	Показатели учебной работы	По результатам отчета ВЦП, отчета образовательного учреждения за предыдущий квартал	0,1 – 1,0 ежемесячно
5.	Своевременное разработка и обновление локальных нормативных актов по направлению деятельности	По факту разработки, обновления.	0,1 - 0,5
6.	За личное участие в конкурсах, конференциях и др.	Подтвержденный факт участия	0,1 - 0,5
7.	Своевременное и качественное ведение документации.	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
8.	Своевременное предоставление информации для размещения на официальном сайте техникума	Ежедневно	0,05-0,3
9.	Сохранение контингента обучающихся по окончании периода, за который назначается стимулирующая выплата, по сравнению с предыдущим	По результатам мониторинга контингента и отчетов по государственному заданию	0,5 - 1,0
10.	Ежегодное обновление программ. Разработка новых программ по учебным дисциплинам и модулей профессионального образования	Факт разработки, обновления. На основании отчета.	0,1 - 1,0
11.	Организация профориентационной работы	При выполнении плана работы	0,05 – 1,0
12.	Проведение мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах	По результатам отчета	0,1 - 1,0
13.	Организация оперативного внепланового контроля за работой отделения	На основании акта проверки	0,05 - 0,5
14.	Участие в подготовке учебного заведения к новому учебному году	По акту приемки образовательного учреждения	0,1 – 1,0
15.	Показатели учебно-производственной работы	По результатам отчета ВЦП, отчета образовательного учреждения за предыдущий квартал	0,1 – 1,0 ежемесячно

16.	Ежегодное обновление программ. Разработка новых программ по модулям профессионального образования в соответствии с ФГОС четвертого поколения	Факт разработки, обновления. На основании отчета.	0,1 - 1,0
-----	--	--	-----------

Заведующий столовой

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Показатели финансово- хозяйственной деятельности столовой	По результатам работы за квартал	0,1 - 1,0
2.	Своевременное разработка и обновление локальных нормативных актов по направлению деятельности	По факту разработки, обновления.	0,1 - 0,5
3.	Повышение качества работы по оказанию платных услуг	На основании отчетов	0,1 – 1,0
4.	Своевременное и качественное ведение журналов, документации, предоставление информации и др.	При отсутствии замечаний	0,05 – 1,0
5.	Высокий уровень организации питания	По результатам внутреннего контроля	0,1 – 0,5
6.	Своевременная подача заявок на осуществление закупок товаров. Работа с поставщиками.	На основании отчета бухгалтерии	0,1 - 1,0
7.	Своевременное и качественное представление отчетов по питанию в бухгалтерию	При отсутствии замечаний	0,05 - 0,5
8.	Участие в подготовке столовой к новому учебному году	По результатам акта приемки образовательного учреждения	0,1 – 1,0
9.	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению руководителя	Служебная записка, наличие результата деятельности	0,1 – 1,0

Механик

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Организация работы по своевременному проведению технических осмотров транспортных средств	Своевременное проведение техосмотра согласно графику.	0,1 – 1,0
2.	Обеспечение соблюдения правил и норм охраны труда при работе на транспорте	Отсутствие нарушений в области охраны труда и техники безопасности.	0,1 – 1,0
3.	Своевременное и качественное ведение журналов, документации, предоставление информации и др.	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0
4.	Безаварийная работа автотранспорта, механизмов и тракторов	Отсутствие аварий.	0,1 – 1,0
6.	Оперативное устранение неисправностей транспортных средствах	По факту устранения	0,1 – 1,0
7.	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению руководителя	Служебная записка, наличие результата деятельности	0,1 – 1,0

Служащие первого уровня

Дежурный по общежитию, Сторож-вахтёр

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
----------	----------	-----------------------	--

1.	Соблюдение правил охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты	На основании отчета руководителя структурного подразделения	0,1 -0,5
2.	Соблюдение пропускного режима. Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей	На основании отчета руководителя структурного подразделения	0,05-1,0
3.	Содержание участка работы в соответствии с требованиями СанПиН и иными нормами	На основании отчета руководителя структурного подразделения	0,05 -1,0
4.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	На основании отчета руководителя структурного подразделения	0,05 - 0,5
5.	Участие в подготовке техникума к новому учебному году	По результатам акта приемки образовательного учреждения	0,1 – 1,0

Паспортист

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Своевременное и качественное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	По факту выполнения, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 0,5
2.	Своевременное списание и уничтожение документов.	По факту выполнения, на основании отчета непосредственного руководителя	0,05 – 0,5
3.	Своевременная и качественная обработка поступающей корреспонденции. Контроль соблюдения сроков исполнения поступивших документов.	На основании отчета руководителя структурного подразделения	0,05 – 1,0
4.	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление информации и др.	При отсутствии замечаний	0,1 – 1,0

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	По факту выполнения, на основании отчета непосредственного руководителя	0,05 - 1,0
2.	Текущий (несложный) ремонт электрооборудования и других неисправностей (отсутствие повторных заявок на данный объект)	По факту выполнения, на основании отчета непосредственного руководителя	0,05 – 1,0
3.	Качественное и оперативное устранение внештатные ситуации	По результатам работы, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
4.	Участие в подготовке учебного заведения к новому учебному году	По результатам акта приемки образовательного учреждения	0,1 – 1,0
5.	За оперативное исполнение заявок	По результатам работы, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 1,0
6.	За безаварийную работу систем электроснабжения	При отсутствии аварий	0,1 – 1,0
7.	Результативность технического обслуживания и текущего ремонта систем энергоснабжения (бесперебойная работа, отсутствие аварий по вине работника)	По результатам работы, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 0,1
8.	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению руководителя	Служебная записка, наличие результата деятельности	0,1 – 1,0

Рабочие первого уровня

Дворник

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Проведение мероприятий по благоустройству и озеленению территории техникума	По факту проведения	0,1 - 1,0
2.	Участие в подготовке учебного заведения к новому учебному году	По результатам акта приемки образовательного учреждения	0,1 – 1,0

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	За выполнение работ по предупреждению внештатных ситуаций путем ежемесячных планово-предупредительных осмотров и ремонтов	По результатам работы, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 0,1
2.	За безаварийную работу систем электроснабжения, теплоснабжения, водоснабжения, водоотведения (канализации).	При отсутствии аварий	0,1 – 1,0
3.	Качественное и оперативное устранение внештатные ситуации	По результатам работы, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
4.	Участие в подготовке учебного заведения к новому учебному году	По результатам акта приемки образовательного учреждения	0,1 – 1,0
5.	За оперативное исполнение заявок	По результатам работы, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 1,0
6.	За активное участие в ликвидации последствий аварий	По результатам работы, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 1,0
7.	Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению руководителя	Служебная записка, наличие результата деятельности	0,1 – 1,0

Кастелянша

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Соблюдение правил охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты	На основании отчета руководителя структурного подразделения	0,1 -1,0
2.	Содержание участка работы в соответствии с требованиями СанПиН и иными нормами	На основании отчета руководителя структурного подразделения	0,1-1,0
3.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	На основании отчета руководителя структурного подразделения	0,05 – 1,0
4.	Участие в подготовке техникума к новому учебному году	По результатам акта приемки образовательного учреждения	0,1 – 1,0
5.	Учет наличия на складе материальных ценностей и ведение документации по их движению в соответствии с требованиями бухгалтерского учета	При выполнении	0,1-0,5
6.	Соблюдение правил оформления документов по учету хранения, движения материальных запасов	При соблюдении	0,1-0,5

Гардеробщик

1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии. Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении	
2	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества. Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны родителей и администрации, отсутствие краж и порчи личного имущества обучающихся (в случае кражи своевременное принятие мер по обнаружению похитителя и украденных вещей).	
3	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, устранении аварийных ситуаций.	

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Соблюдение правил охраны труда и производственной санитарии	На основании отчета руководителя структурного подразделения	0,1 -1,0
2.	Содержание участка работы в соответствии с требованиями СанПиН и иными нормами	На основании отчета руководителя структурного подразделения	0,1-1,0
3.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	На основании отчета руководителя структурного подразделения	0,05 – 1,0
4.	Участие в подготовке техникума к новому учебному году	По результатам акта приемки образовательного учреждения	0,1 – 1,0

Водитель автомобиля

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Безаварийная работа и отсутствие нарушений правил дорожного движения	При отсутствии аварий и штрафов	0,1 - 0,5
2.	Отсутствие перерасхода ГСМ по данным путевых листов	При отсутствии перерасхода, по данным отчетов бухгалтерии	0,1 - 0,5
3.	За оперативное исполнение заявок	По результатам работы, на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 1,0
4.	Оперативное устранение технических неполадок	По факту выполнения, на основании отчета	0,1 - 1,0
5.	Содержание гаража, автомобиля в соответствии с ППБ и СанПиНом.	При отсутствии нарушений	0,1 – 1,0
6.	Отсутствие замечаний по прохождению ежедневных медицинских предрейсовых /послереисовых осмотров	При отсутствии фактов замечаний	0,1 – 1,0
7.	Проведение профилактических работ по предупреждению аварий и сбоев технического оборудования	При отсутствии аварий и сбоев	0,1 – 1,0

Учебно-вспомогательный персонал первого уровня

Секретарь учебной части

№ п/п	Критерии	Показатели к критерию	Размер выплаты (коэффициент к базовому окладу)
1.	Своевременность оформления учебной документации (заполнение журналов, ведение личных дел, зачетных книжек и др.)	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 1,0
2.	Своевременная подготовка данных для составления отчетности	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 1,0
3.	Качественное ведение делопроизводства по кругу должностных обязанностей в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
4.	Своевременное и качественное оформление, хранение, учет бланков строгой отчетности	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков оформления документов и ненадлежащего хранения, учета	0,1 – 1,0
5.	Оперативное доведение информации, приказов и распоряжений до исполнителя	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов	0,1 – 1,0

Секретарь-машинистка

1	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	
2	Обработка и предоставление информации	отсутствие замечаний	
3	Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей	Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников (обучающихся). Сведения не распространяются лицам, не имеющим доступа к персональным данным	
4	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации. Своевременное и качественное оформление личных дел обучающихся	

Учебно-вспомогательный персонал второго уровня

Диспетчер образовательного учреждения

1.	Своевременность оформления учебной документации (своевременная подготовка данных для составления отчетности, заполнение журналов и др.)	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 - 1,0
2.	Качественное ведение делопроизводства по кругу должностных обязанностей в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
3.	Контроль за ходом образовательного процесса с целью обеспечения рационального использования учебных помещений	По факту осуществления на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
4.	Своевременное предоставление информации на сайт техникума	Ежедневно	0,1 – 1,0
5.	Своевременное и качественное заполнение данных в программе «АИС – Контингент»	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
6.	Своевременное и качественное составление расписания занятий (уроков) и своевременное его обновление	По факту выполнения на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0

7.	Качественное обеспечение использования учебных и внеучебных помещений	По факту осуществления на основании отчета непосредственного руководителя	0,1 – 1,0
----	---	---	-----------