

Дополнительное соглашение № 2

к коллективному договору ГБПОУ «Курганский промышленный техникум» на 2016-2019 годы

г. Курган

23 октября 2018 г.

Работодатель в лице директора Сапрыгина Владимира Дмитриевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя профкома Ивановой Натали Николаевны с другой стороны, в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса РФ и п. 1.11. Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести следующие изменения в коллективный договор ГБПОУ «Курганский промышленный техникум» на 2016-2019 годы:

1.1. Приложения № 4 к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

Положение об оплате труда ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ "Курганский промышленный техникум" (далее Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки Курганской области», постановления Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», постановления Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года № 366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области», и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Курганской области.

2. Положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников ГБПОУ "Курганский промышленный техникум" (далее – Техникум), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников Техникума. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников Техникума, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании образовательных услуг.

3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя Техникума и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на работников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами учреждения.

5. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств областного бюджета, выделяемых в виде субсидий и иных источников не запрещенных законодательством РФ.

6. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются настоящим Положением, по согласованию с профкомом в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда. Заработная плата работника Техникума предельными размерами не ограничивается.

7. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц и устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

8. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Техникума устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

9. Работникам Техникума устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается директором персонально в отношении конкретного работника в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающих коэффициентов за работу в сельской местности.

10. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладам (должностным окладам) работников работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

12. Порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных

организаций и государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки Курганской области».

13. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, состоящих в штате Техникума, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года № 366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства, кинематографии и науки Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области» с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

14. Порядок и условия оплаты труда работников по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

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

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников

Глава 1. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

16. Размеры окладов (должностных окладов) работников Техникума, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее — работники учебно-вспомогательного персонала), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и постановлением Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки Курганской области».

17. Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается работникам учебно-вспомогательного персонала, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

18. Оклады (должностные оклады) работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

19. Размеры окладов (должностных окладов) работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки Курганской области».

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

20. Работникам учебно-вспомогательного персонала предусматривается установление повышающего коэффициента, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладам (должностным окладам) работников работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

21. Работникам учебно-вспомогательного персонала Техникума устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

22. Работникам учебно-вспомогательного персонала Техникума производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделом IV и VI настоящего Положения.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

23. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановлением Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки Курганской области».

24. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогического работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

25. Тарифная ставка педагогическим работникам Техникума устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную 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» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

26. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

27. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки Курганской области».

28. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

29. Педагогическим работникам Техникума предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:

29.1. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности.

Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладам (должностным окладам) работников работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

29.2. Повышающий коэффициент учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников организаций (учреждений), имеющих ученую степень, которым присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, спортивные звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатель квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности	0,1

	(преподаваемых дисциплин)	
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации: «Народный...», «Заслуженный...» (при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин), знак отличия "За наставничество"	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

30. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, устанавливающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:

- при присуждении ученой степени – с даты присуждения ученой степени соответствии с действующим законодательством;
- при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами Президента Российской Федерации;
- при присвоении спортивного звания - с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации".

31. В случаях когда педагогическим предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

32. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- за часы педагогической работы, отработанные педагогическими работниками при работе с обучающимися по очной, очно-заочной и заочной форме обучения, сверх объема, установленного им при тарификации.
- работников привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

33. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов.

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

35. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной установленной в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки Курганской области».

36. С учетом условий труда педагогических работников устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения..

37. Педагогическим работникам Техникума производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделом IV и VI настоящего Положения.

Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников занимающих должности служащих и рабочих

38. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются директором на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и устанавливаются на основании постановления Правительства Курганской области от 31.03.2009 г. № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

39. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и устанавливаются на основании постановления Правительства Курганской области от 31.03.2009 г. № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

40. Работникам занимающих должности служащих и рабочих устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается директором персонально в отношении конкретного работника в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

41. При установлении условий оплаты труда работникам занимающих должности служащих и рабочих применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

42. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 3,0.

43. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества проработанных лет в образовательной отрасли:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,20.:

44. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности также применяется при установлении условий оплаты труда работникам занимающих должности служащих.

Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладам (должностным окладам) работников работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

45. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками "В", "С" и "Е", либо "D" и "Е", или только "D", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении "В", "С", "D" и "Е", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

46. Работникам занимающих должности служащих и рабочих Техникума устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

47. Работникам занимающих должности служащих и рабочих Техникума производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделом IV и VI настоящего Положения.

Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников библиотек

48. Размеры должностных окладов работников библиотек устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 14 августа 2012 года № 366 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных, казенных учреждений культуры, искусства и кинематографии Курганской области, подведомственных Управлению культуры Курганской области».

49. В целях поощрения работников библиотек за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу;
за выслугу лет.

50. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в размере до 5,0 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается директором Техникума персонально в отношении конкретного работника.

51. К окладам (должностным окладам) работников библиотек повышающий коэффициент учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладам (должностным окладам) работников организаций (учреждений), работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

52. Работникам библиотек Техникума устанавливается стимулирующая выплата за выслугу лет.

В стаж работы, дающий право на установление стимулирующей выплаты за выслугу лет, включается время работы на должностях, соответствующих профилю профессиональной деятельности в организациях культуры и образовательных организациях.

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

- при выслуге от 2 до 5 лет - 10%;
- при выслуге от 5 до 10 лет - 20%;
- при выслуге свыше 10 лет - 30%.

53. Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующие выплаты при применении складываются между собой.

54. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент стимулирующей выплаты.

55. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Техникума.

56. С учетом условий труда работникам библиотек устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

57. Работникам библиотек устанавливаются стимулирующие выплаты и иные выплаты, предусмотренные разделом IV и VI настоящего Положения.

Глава 5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора

58. Размер, порядок и условия оплаты труда директора устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

59. Оплата труда директора, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

60. Оплата труда директора Техникума за счет всех источников финансирования устанавливается на уровне не более 80 процентов от заработной платы директора Департамента образования и науки Курганской области.

61. Оклады (должностные оклады) заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов (должностных окладов) директора.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

62. К окладам (должностным окладам) директора, его заместителей применяется повышающий коэффициент учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладам (должностным окладам) работников организаций (учреждений), работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

63. Стимулирование директора осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, утвержденным Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера директора осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы техникума.

64. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются директору в соответствии с трудовым договором.

65. Заместителям директора и главному бухгалтеру при наличии оснований производится выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) (если иное не установлено законодательством РФ).

66. Заместителям директора и главному бухгалтеру производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV и VI настоящего Положения.

Раздел III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

67. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам Техникума при наличии оснований для их выплаты.

68. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам техникума устанавливаются коллективными договорами, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

69. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора.

70. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов, за исключением повышающих коэффициентов за работу в сельской местности.

71. Работникам техникума при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

72. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,12 до 0,24 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным Законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются Приложением № 8 к коллективному договору.

73. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

74. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

75. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

76. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

77. За дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Техникума по реализации образовательных программ, могут устанавливаться доплаты:

77.1. Педагогическим работникам за проверку письменных работ:

- русский язык и литература до 6 % от тарифной ставки (с учетом педагогической нагрузки по данному предмету);

- математика, черчение, иностранный язык до 6 % от тарифной ставки (с учетом педагогической нагрузки по данному предмету);

- физики, химии до 2 % от тарифной ставки (с учетом педагогической нагрузки по данному предмету);

- инженерная графика, конструирование, техническая механика до 6 % от тарифной ставки (с учетом педагогической нагрузки по данному предмету);

- спецдисциплин до 2 % от тарифной ставки (с учетом педагогической нагрузки по данному предмету).

77.2. Педагогическим работникам за напряженность труда при подготовке к урокам:

- от 3 до 6 подготовок до 2 % от тарифной ставки (с учетом педагогической нагрузки по данным предметам);

- свыше 6 подготовок до 6 % от тарифной ставки (с учетом педагогической нагрузки по данным предметам).

77.3. Педагогическим работникам за кураторство до 50 рублей за одного обучающегося;

77.4. За заведование лабораторией, участком до 700 рублей.

77.5. За заведование кабинетом, стрелковым тиром до 500 рублей.

77.6. За заведование мастерскими до 1200 рублей.

77.7. За заведование спортивным залом до 1500 руб.

77.8. За руководство методическими объединениями преподавателей и мастеров производственного обучения установить из расчета до 40 рублей за человека.

77.9. За руководство методическим объединением кураторов групп установить из расчета до 20 рублей за человека.

77.10. За работу в группах с кадетским компонентом до 60 рублей за одного обучающегося.

77.11. Организация взаимодействия элементов образовательной инфраструктуры до 800 рублей.

78. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается, в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

79. Денежная компенсация за увеличение продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается в следующем порядке.

Минимальный размер компенсации за полностью отработанный период устанавливается в размере, определяемом как произведение половины часовой тарифной ставки и разницы между количеством рабочих часов по графику 40-часовой и 36-часовой рабочей недели по формуле:

$$K_{вр} = ЧТС * (КРЧ_{40} - КРЧ_{36}), \text{ где}$$

$K_{вр}$ - сумма дополнительно устанавливаемой компенсации, в рублях,

ЧТС - часовая тарифная ставка (оклад), установленная для работ с оптимальными (допустимыми) условиями труда, в рублях за час,

КРЧ 40 - количество рабочих часов в периоде, за который осуществляется компенсация, по графику 40-часовой рабочей недели,

КРЧ 36 - количество рабочих часов в периоде, за который осуществляется компенсация, по графику 36-часовой рабочей недели.

Работникам, отработавшим неполный месяц, компенсация выплачивается пропорционально фактически отработанному времени по формуле:

$$K_{вр} = \frac{(КРЧ_{40} - КРЧ_{36})}{КРЧ_{40}} * КРЧ_{факт}, \text{ где}$$

КРЧ факт - фактическое количество отработанных часов в периоде, за который осуществляется компенсация.

80. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы.

81. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и совместительстве.

Раздел IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

82. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в Техникуме назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:
– гарантированные выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы);
– выплаты, зависящие от качества работы;
– премии.

83. Техникум в пределах выделенных бюджетных ассигнований и внебюджетных средств самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

84. Техникум предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; результативность участия в олимпиадах и конкурсах различного уровня (федерального и регионального уровня); трудоустройство выпускников; за внедрение и разработку инновационных образовательных программ; за результативное взаимодействия с работодателями; за взаимодействие с региональными ресурсными центрами; за результативность предпринимательской деятельности; за высокую напряженность в работе по содержанию материальной базы; безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения; за эффективную организацию учебно-вспомогательной и финансово-хозяйственной деятельности;

выплаты за качество работ (за качественную подготовку и проведение мероприятий различных уровней (отделение, техникум, город, область), повышающих авторитет и имидж техникума; за подготовку и проведение семинаров, практикумов, мастер-классов различного уровня; за подготовку призеров олимпиад, конкурсов); за своевременное и качественное выполнение работ и разовых поручений, не входящих в должностные обязанности; за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

85. Размер стимулирующих выплат может определяться как в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

86. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом обеспечения техникума финансовыми средствами.

Раздел V. Порядок назначения и выплаты ежемесячной стимулирующей выплаты

87. Выплаты стимулирующего характера (балловая система) утверждаются приказом директора сроком на начало учебного года для педагогических работников (20 сентября) и ежеквартально для административного и прочего персонала (20 января, 20 апреля, 20 июля, 20 октября), работники принятые в межочередной период оцениваются до 50 баллов.

88. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда техникума.

89. В случае образования экономии фонда оплаты труда техникума средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера, единовременных выплат стимулирующего характера за повышенную интенсивность работы, расширение должностных обязанностей, высокую результативность деятельности, а также иные выплаты, предусмотренные коллективным договором.

90. Выплаты стимулирующего характера определяются на основании протокола комиссии в денежном и в процентном выражении, и утверждаются приказом директора техникума.

91. Установленные выплаты стимулирующего характера отменяются приказом директора техникума при невыполнении условий для назначения выплат стимулирующего характера.

92. Критерии расчета выплат стимулирующего характера представлена в приложении №1, №2, №3.

93. Оценку выполнения критериев по показателям осуществляют должностные лица в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

94. Состав комиссии:

Председатель комиссии:

- заместитель директора по УР;

Члены комиссии:

- директор;

- заместитель директора по научно-методической работе;

- заместитель директора по воспитательной работе;

- руководитель филиала;

- старший мастер;

- заведующая отделением;

- начальник хозяйственного отдела;

- главный бухгалтер;

- начальник отдела кадров;

- заведующий учебной частью;

- выборные представители от педагогического коллектива в количестве 2 человек;

- представитель профкома.

95. На заседании комиссии должно присутствовать не менее половины ее состава, утвержденного соответствующим приказом директора техникума.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом.

Решение о распределении выплат стимулирующего характера утверждается председателем комиссии.

Протокол комиссии с указанием суммарного выражения баллов, установленного каждому работнику является приложением к приказу директора техникума на выплату стимулирующего характера.

Бухгалтерия техникума предоставляет экономическое обоснование по определению денежного веса каждого балла в рублях по утвержденным категориям работников.

96. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

97. Максимальная сумма баллов по критериям за качество и результативность труда не ограничена.

98. Количество баллов по дополнительным основаниям, направленное на дополнительные выплаты по сохранению кадрового потенциала, не зависящие от качества труда в определенный период может устанавливаться сверх 100 баллов.

99. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

100. Установленные работнику выплаты стимулирующего характера исчисляются в суммовом выражении.

101. Стимулирующие выплаты, установленные работнику, могут быть отменены в связи с:

несоблюдением сроков исполнения поручений;
поступлением обоснованных жалоб в адрес Техникума на конкретные действия (бездействия) работника техникума;

нарушением работником техникума законодательства Российской Федерации в области образования;

невыполнением возложенных на работника обязанностей;

поступлением обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся в письменном виде на действия (бездействия) работника техникума.

102. Стимулирующие выплаты могут быть изменены в связи:

ухудшением качества работы;

изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;

выполнением своего функционала, закрепленного нормативно, не в полном объеме;

наличием дисциплинарного взыскания в форме замечания - уменьшение до 50% от назначенного размера;

наличием дисциплинарного взыскания в форме выговора - уменьшение до 100% от назначенного размера;

неисполнением предписаний надзорных органов - уменьшение до 100% от назначенного размера.

103. Стимулирующие выплаты в прежнем размере возобновляются со дня снятия дисциплинарного взыскания в установленном законом порядке.

104. Порядок сбора информации и представления к уменьшению или лишению выплат стимулирующего характера, премий, доплат и надбавок осуществляется по инициативе и ходатайству руководителей структурных подразделений техникума, затем рассматриваются комиссией и, на их основе, принимается решение директора техникума. Приказ о уменьшении или снятии выплат стимулирующего характера согласуется с председателем профсоюзного комитета.

Раздел VI. Порядок и условие премирования работников

105. целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора применяется единовременное премирование работников:

- в связи с профессиональными праздниками, юбилейными датами, уходом на пенсию, а также юбилейными датами техникума и его структурных подразделений;

- в связи с присвоением звания, награждением правительства, наградами;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий различных уровней (отделение, техникума, город, области), повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

- за подготовку и проведение семинаров, практикумов, мастер-классов различного уровня;

- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, инновационных и (или) авторских образовательных программ;

- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

- за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
 - за высокие достижения в труде по результатам завершения учебного года, календарного года;
 - за своевременное и качественное выполнение работ и разовых поручений, не входящих в должностные обязанности;
 - за высокие достижения в труде молодых специалистов;
 - за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.
106. Решение о единовременном премировании принимается единолично директором техникума.

Раздел VI. Другие вопросы оплаты труда

107. Материальная помощь оказывается всем работникам. Максимальное количество выплат материальной помощи в течении периода времени не ограничивается.

108. Материальная помощь выплачивается за счет фонда экономии заработной платы.

109. Основания для выплаты материальной помощи:

- в связи с трудным материальным положением;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близкого человека;
- утрата имущества в связи со стихийным бедствием;
- дорогостоящее лечение;
- и других случаях по заявлению работника.

110. Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств, личного заявления.

111. Решение о предоставлении материальной помощи принимается единолично директором техникума.

112. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»

Критерии для расчета выплат стимулирующего характера административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала

Должность	<i>Критерии оценки</i>		
	Интенсивность труда (показатели, тах баллов)	Качество работы (показатели, тах баллов)	Высокие результаты (показатели, тах баллов)
Заместитель директора по учебной работе	1. Согласование с учредителем Курганской области всех основных образовательных программ. 30 баллов	1. Доля обучающихся, успешно сдавших государственную итоговую аттестацию (не менее 90 %). 30 баллов 2. Доля обучающихся, сдавших единый государственный экзамен, от числа принявших участие в ЕГЭ не менее 95 %. 20 баллов	1. Уменьшение доли лиц, отчисленных в отчетном году по неуспеваемости, к общему контингенту обучающихся образовательной организации (не более 5%). 20 баллов
Заместитель директора по научно-методической работе	1. Выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов, региональных целевых образовательных программ. 20 баллов	1. Доля преподавателей участвующих в конкурсах, фестивалях всероссийского уровня. 30 баллов	1. Доля педагогического состава государственного учреждения, систематически повышающих свою квалификацию (100%). 20 баллов 2. Наличие инновационной площадки федерального уровня. 30 баллов
Заместитель директора по воспитательной работе	1. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (медицинское обеспечение, организация горячего питания, наличие бытовых помещений). 20 баллов	1. Привлечение к участию обучающихся в творческих мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровня. 30 баллов	1. Наличие договоров о сотрудничестве с учреждениями дополнительного образования детей и детскими школами искусств, образовательными организациями среднего профессионального образования, работодателями, общественными и религиозными организациями (да/нет). 20 баллов

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
			2. Эффективность работы по профилактике правонарушений. 30 баллов
Главный бухгалтер	1. Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков государственной образовательной организации и государственного учреждения. 20 баллов	1. Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств. 20 баллов 2. Отсутствие замечаний в части представления достоверной информации по строго утвержденным формам с соблюдением сроков по запросам. 20 баллов	1. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности. 20 баллов 2. Отсутствие задолженности по налогам и сборам. 20 баллов
Заведующий отделением	1. Выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов, региональных целевых образовательных программ. 15 баллов 2. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (медицинское обеспечение, организация горячего питания, наличие бытовых помещений). 15 баллов	1. Доля обучающихся, сдавших единый государственный экзамен, от числа принявших участие в ЕГЭ не менее 95 %. 15 баллов 2. Уменьшение доли лиц, отчисленных в отчетном году по неуспеваемости, к общему контингенту обучающихся образовательной организации (не более 5%). 15 баллов	1. Выполнение государственного задания на подготовку обучающихся (по основным образовательным программам). 20 баллов 2. Выполнение лицензионных требований (отсутствие предписаний надзорных органов). 20 баллов

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Заведующий учебной частью	<p>1. Согласование с учредителем образовательных программ. 30 баллов</p>	<p>1. Доля обучающихся, успешно сдавших государственную итоговую аттестацию (не менее 90 %). 20 баллов</p> <p>2. Доля обучающихся, сдавших единый государственный экзамен, от числа принявших участие в ЕГЭ не менее 95 %. 20 баллов</p>	<p>1. Уменьшение доли лиц, отчисленных в отчетном году по неуспеваемости, к общему контингенту обучающихся образовательной организации (не более 5%). 30 баллов</p>
Руководитель филиала	<p>1. Выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов, региональных целевых образовательных программ. 15 баллов</p> <p>2. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (медицинское обеспечение, организация горячего питания, наличие бытовых помещений). 15 баллов</p>	<p>1. Доля обучающихся, сдавших единый государственный экзамен, от числа принявших участие в ЕГЭ не менее 95 %. 15 баллов</p> <p>2. Уменьшение доли лиц, отчисленных в отчетном году по неуспеваемости, к общему контингенту обучающихся образовательной организации (не более 5%). 15 баллов</p>	<p>1. Выполнение государственного задания на подготовку обучающихся (по основным образовательным программам). 20 баллов</p> <p>2. Выполнение лицензионных требований (отсутствие предписаний надзорных органов). 20 баллов</p>
Заведующий хозяйством	<p>1. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (медицинское обеспечение, организация горячего питания, наличие бытовых помещений). 15 баллов</p> <p>2. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования. 15 баллов</p>	<p>1. Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ. 20 баллов</p> <p>2. Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ОУ и прилегающей территории ОУ. 20 баллов</p>	<p>1. Выполнение лицензионных требований (отсутствие предписаний надзорных органов). 30 баллов</p>

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций	1. За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения 20 баллов 2. За достижения в различных видах деятельности, приносящей доход 20 баллов 3. Наличие заказов на подготовку кадров, наличие договоров с предприятиями, организация работы с социальными партнерами 20 баллов	1. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов) 20 баллов	1. За руководство разработкой новых учебных программ открытие новых профессий 20 баллов
Начальник отдела по работе с иногородними студентами	1. За руководство по обеспечению условий и организацию внеучебной деятельности обучающихся проживающих в общежитии 20 баллов	1. За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов) 20 баллов	1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов в порядке ведения кадрового делопроизводства. 30 баллов
Старший мастер	1. Выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов, региональных целевых образовательных программ. 20 баллов	1. Доля обучающихся, успешно сдавших государственную итоговую аттестацию (не менее 90 %). 20 баллов 2. Доля обучающихся, успешно прошедших независимую сертификацию от числа принявших участие в сертификации (не менее 100 %). 20 баллов	1. Выполнение государственного задания на подготовку обучающихся (по основным образовательным программам). 20 баллов 2. Выполнение лицензионных требований (отсутствие предписаний надзорных органов). 20 баллов

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Специалист по маркетингу / Специалист по связям с общественностью	1. Разнообразие профориентационной работы в школах и других ОУ. 20 баллов 2. Организация и подготовка раздаточного материала для проведения профориентационной работы в школах города и области. 10 баллов	1. Позитивные материалы о техникуме для размещения в СМИ, на стендах города и предприятий. 10 баллов 2. Наличие договор о трудоустройстве выпускников текущего года о трудоустройстве (не менее 100%) 20 баллов	1. Выполнение государственного задания на подготовку обучающихся (по основным образовательным программам). 40 баллов
Руководитель учебно-производственной практикой	1. Выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов, региональных целевых образовательных программ. 30 баллов	1. Доля обучающихся, успешно сдавших государственную итоговую аттестацию (не менее 90 %). 20 баллов 2. Доля обучающихся, успешно прошедших независимую сертификацию от числа принявших участие в сертификации не менее 100 %. 20 баллов	1. Уменьшение доли лиц, отчисленных в отчетном году по неуспеваемости, к общему контингенту обучающихся образовательной организации (не более 5%). 30 баллов

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Начальник отдела кадров / Специалист по кадрам	<p>1. Соблюдение требований трудового законодательства, знание стандартов ведения кадрового делопроизводства, исполнение внутренних приказов и распоряжений, связанных с кадровой работой. 20 баллов</p> <p>2. Комплектование образовательного учреждения кадрами (качество подбора персонала, степень его соответствия профессиональным навыкам, сроки закрытия вакансии, сложность закрытия вакансии). 15 баллов</p>	<p>1. Качественное и своевременное ведение ученой документации (книги регистрации, движения кадров и т.п.). 15 баллов</p> <p>2. Своевременное предоставление запрашиваемой информации (отчеты, задания и т.п.). 20 баллов</p>	<p>1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов в порядке ведения кадрового делопроизводства. 30 баллов</p>
Начальник хозяйственного отдела	<p>1. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (медицинское обеспечение, организация горячего питания, наличие бытовых помещений). 15 баллов</p> <p>2. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования. 15 баллов</p>	<p>1. Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ. 20 баллов</p> <p>2. Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ОУ и прилегающей территории ОУ. 20 баллов</p>	<p>1. Выполнение лицензионных требований (отсутствие предписаний надзорных органов). 30 баллов</p>

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Руководитель учебно-производственной мастерской	1. Выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов, региональных целевых образовательных программ. 20 баллов	1. За организацию производства с участием студентов в учебно-производственной мастерской 20 баллов 2. За обеспечении учебного процесса современными учебным оборудованием и (или) промышленным оборудованием 20 баллов	1. Выполнение государственного задания на подготовку обучающихся (по основным образовательным программам). 20 баллов 2. Выполнение лицензионных требований (отсутствие предписаний надзорных органов). 20 баллов
Руководитель Центра патриотического воспитания / Методист центр патриотического воспитания населения и допризывной подготовки молодёжи Курганской области «Патриот Зауралья» / Специалист по работе с молодежью	1. За увеличенный объём работы за счёт взаимодействия с муниципальными органами и органами, подведомственными Департаменту образования и науки Курганской области. 20 баллов	1. За качественную подготовку материалов (справок, выступлений) для руководства Департамебнта образования и науки Курганской области и Правительства Курганской области. 40 баллов	1. За результативную организацию и проведение мероприятий областного и городского уровня, взаимодействие с различными ведомствами. 40 баллов
Руководитель воспитательной службы	1. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (медицинское обеспечение, организация горячего питания, наличие бытовых помещений) – 20 баллов	1. Охват студентов дополнительным образованием и другими формами внеурочной деятельности: - 61-70% обучающихся – 15 баллов ; - 51-60% обучающихся – 10 баллов ;	1. Результативное участие в конкурсах городского, регионального, всероссийского, международного уровня – 15 баллов 2. Обобщение и трансляция

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
	<p>1. Наличие договоров о сотрудничестве и совместных планов работы с учреждениями дополнительного образования детей, общественными и религиозными организациями, органами здравоохранения, правоохранительными органами – 20 баллов</p> <p style="text-align: center;">max 40 баллов</p>	<p>- 40-50% обучающихся - 5 баллов.</p> <p>2. Эффективность работы по профилактике правонарушений (отсутствие фактов) – 5 баллов</p> <p>3. Эффективность работы по профилактике употребления ПАВ (отсутствие фактов) – 5 баллов</p> <p>4. Эффективность работы органов студенческого самоуправления: - количество заседаний Студсовета не менее 1 в месяц – 5 баллов; - количество мероприятий, проведенных Студсоветом, не менее 1 в месяц - 5 баллов.</p> <p>5. Своевременное и качественное составление отчетной документации – 10 баллов</p> <p style="text-align: center;">max 40 баллов</p>	<p>педагогического опыта: - выступления на пед. советах, род. собраниях, совещаниях, конференциях, публикации в сборниках, СМИ – 5 баллов</p> <p style="text-align: center;">max 20 баллов</p>
Шеф-повар	<p>1. Содержание помещений ОУ в соответствии с требованиями СанПиН. 20 баллов</p>	<p>1. Своевременная организация обеспечения столовой качественными продуктами питания. 20 баллов</p>	<p>1. Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания. 40 баллов</p> <p>2. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты. 20 баллов</p>

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Экономист, бухгалтер	<p>1. Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранности собственности учреждения. (20 баллов)</p> <p>2. Постоянно совершенствовать учетно-аналитическую систему учреждения (участков, подразделений, служб и пр.). (10 баллов)</p>	<p>1. Критерии оценки нагрузки (сложности и качества выполняемых заданий, работ):</p> <p>1.1. Глубокое владение современной методологией бухгалтерского учета. (20 баллов)</p> <p>1.2. Качественное исполнение действующего законодательства и нормативных актов по бухгалтерскому учету, отчетности и анализу финансово-хозяйственной деятельности и т.д. (10 баллов)</p>	<p>1. Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов (всех уровней). (20 баллов)</p> <p>2. Отсутствие претензий со стороны налоговой инспекции. (20 баллов)</p>
Юрисконсульт	<p>1. Своевременное подготовка договорных документов ОУ различных направлений видов деятельности. 30 баллов</p>	<p>1. Своевременная разработка, корректировка и оформление нормативных документов ОУ, с учетом обновления федеральной и региональной нормативных баз. 20 баллов</p>	<p>1. Эффективность работы по взысканию дебиторской задолженности. (30 баллов)</p> <p>2. Разрешение судебных процессов в пользу ОУ (не менее 95 %). (20 баллов)</p>
Руководитель физвоспитания	<p>1. Организация работы студенческого Спортклуба, количество мероприятий, проведенных членами Спортклуба, не менее 1 в месяц - 15 баллов</p> <p>2. Организация массовых мероприятий по формированию основ здорового образа жизни, культуры здоровья не менее 1 в месяц – 15 баллов.</p> <p>max 30 баллов</p>	<p>1. Охват студентов спортивными секциями (внешними и внутренними):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 41-50% – 15 баллов; - 31-40% студентов – 10 баллов; - 20-30% студентов – 5 баллов. <p>2. Своевременное и качественное составление отчетной документации – 10 баллов</p> <p>max 25 баллов</p>	<p>1. Наличие призовых мест в соревнованиях городского, областного, регионального, всероссийского, международного уровня – 25 баллов.</p> <p>2. Количество студентов, выполнивших нормативы ГТО, в месяц:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 21-30 чел. – 20 баллов; - 11-20 чел. – 15 баллов; - 1-10 чел. – 10 баллов. <p>max 45 баллов</p>

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Лаборант методической службы	1. Ведение компьютерных баз данных. 35 баллов	1. Компьютерное сопровождение участия преподавателей и мастеров п/о в конкурсах различного уровня. 35 баллов	1. Размещение информации на страницах сайта 30 баллов
Методист	1. Выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов, региональных целевых образовательных программ. 20 баллов	1. Методическое сопровождение участия преподавателей в конференциях, конкурсах различного уровня. 20 баллов 2. Оказание помощи в оформлении личного сайта педагога, публикаций учебно-методических материалов на электронных СМИ 10 баллов	1. Участие в создании и реализации инновационных проектов и программ. 25 баллов 2. Результативность участия в конференциях, выставках, конкурсах различного уровня. 25 баллов
Библиотекарь	1. Просветительская деятельность среди студентов, в том числе проживающих в общежитии: - ежемесячное проведение библиотечных мероприятий – 10 баллов ; - ежемесячное оформление книжных выставок – 10 баллов ; - участие в разработке и реализации соц. проектов, акций – 10 баллов . 2. Взаимодействие с организациями культуры, духовенством, общественными организациями (ежемесячное проведение совместных мероприятий) – 10 баллов max 40 баллов	1. Качество библиотечно-информационного обеспечения: - обеспеченность 100% студентов учебной, учебно-методической и справочной литературой, информационными ресурсами – 15 баллов ; - 100% сохранность библиотечного фонда – 15 баллов . 2. Своевременное и качественное составление отчетной документации – 10 баллов max 40 баллов	1. Информационное обеспечение деятельности: - организация ежемесячных выпусков газеты техникума – 10 баллов ; - подготовка и обновление материалов на сайте техникума в разделе «Библиотека» – 5 баллов . 2. Обобщение и трансляция опыта (выступления на пед. советах, совещаниях, конференциях, публикации в сборниках, СМИ) – 5 баллов max 20 баллов

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Инженер-программист / Лаборант	1. Создание условий для безотказной работы компьютерного, проектного оборудования и множительной техники. 20 баллов 2. Информационное сопровождение обучающихся, в вопросах их профессионального становления. 20 баллов	1. Участие в организации олимпиад, конкурсов, научных конференций и других мероприятий различного уровня и инновационных проектов. 30 баллов	1. Апробирование и внедрение новых образовательных программ в учебной и управленческой деятельности. 30 баллов
Секретарь / Диспетчер / Документовед / Архивариус	1. Своевременная обработка документации. 35 баллов	1. Отсутствие замечаний к подготовленной документации. 35 баллов	1. Оперативное выполнение заданий администрации. 30 баллов
Специалист по охране труда	1. Выполнение лицензионных требований. 20 баллов 2. Своевременное оформление документации по охране труда и техники безопасности. 20 баллов	1. Качество выполнения контроля по ОТ и ТБ. 20 баллов	1. Отсутствие случаев травматизма на производстве. 20 баллов 2. Отсутствие предписаний контролирующих органов. 20 баллов
Инженер по ремонту	1. Своевременное оформление документации. 30 баллов	1. Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ. 30 баллов	1. Выполнение лицензионных требований (отсутствие предписаний надзорных органов). 40 баллов
Механик	1. Участие в различных видах деятельности ОУ связанного с использованием транспорта. 40 баллов	1. Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранности собственности учреждения. 30 баллов	1. Обеспечение бесперебойной работы транспорта. 30 баллов

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Преподаватель-организатор ОБЖ	<p>1. Ежемесячное проведение внеурочных мероприятий по формированию безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовке студентов – 15 баллов</p> <p>2. Ежемесячное проведение массовых воспитательных мероприятий, посвященных актуальным событиям современности, историческим датам (линеек, единых классных часов, уроков мужества и т.д.) – 15 баллов</p> <p>3. Ежемесячное проведение командно-штабных, тактико-специальных учений и других мероприятий по ГО – 15 баллов max 45 баллов</p>	<p>1. Своевременное и качественное составление отчетной документации по патриотическому воспитанию и кадетскому образованию – 10 баллов</p> <p>2. Эффективное взаимодействие с военкоматом по ведению воинского учета, организации допризывной подготовки студентов – 10 баллов</p> <p>3. Эффективное взаимодействие с организациями здравоохранения, своевременная и качественная работа по организации медицинского обследования юношей допризывного и призывного возраста для приписки их к военкоматам – 10 баллов max 30 баллов</p>	<p>1. Сохранность контингента студентов, осваивающих доп. программы «Кадетское образование» (отсутствие отчисленных из списков на освоение программы) – 10 баллов</p> <p>2. Наличие призовых мест в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах военно-патриотической направленности – 10 баллов</p> <p>3. Обобщение и трансляция педагогического опыта (выступления на пед. советах, род. собраниях, совещаниях, конференциях, публикации в сборниках, СМИ) – 5 баллов max 25 баллов</p>

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, маx баллов)	Качество работы (показатели, маx баллов)	Высокие результаты (показатели, маx баллов)
Социальный педагог	<p>1. Организация работы Совета профилактики (ежемесячные заседания, ведение документации) – 10 баллов</p> <p>2. Взаимодействие с правоохранительными органами, организациями здравоохранения, общественными организациями (ежемесячное проведение совместных мероприятий) – 10 баллов</p> <p>3. Выезды к студентам на дом (5 и более в месяц) – 10 баллов</p> <p>4. Письменные обращения в органы системы профилактики 10 и более в месяц – 10 баллов маx 40 баллов</p>	<p>1. Эффективность работы по профилактике употребления ПАВ (отсутствие фактов) – 5 баллов</p> <p>2. Эффективность работы по профилактике правонарушений (отсутствие фактов) – 5 баллов</p> <p>3. Эффективность работы с обучающимися, состоящими на ИПУ (наличие и реализация плана индивидуально-профилактической работы у 100% обучающихся) – 10 баллов</p> <p>4. Охват обучающихся, состоящих на ИПУ, дополнительным образованием (внешними и внутренними кружками и секциями, другими формами внеурочной занятости): - 91-100% обучающихся – 15 баллов; - 71-90% обучающихся – 10 баллов; - 51-70% обучающихся – 5 баллов;</p> <p>5. Своевременное и качественное составление отчетной документации – 10 баллов маx 45 баллов</p>	<p>1. Сохранность контингента детей-сирот и лиц из их числа: - отсутствие отчисленных без уважительных причин – 5 баллов; - отсутствие самовольных уходов – 5 баллов.</p> <p>2. Обобщение и трансляция педагогического опыта (выступления на пед. советах, род. собраниях, совещаниях, конференциях, публикации в сборниках, СМИ) – 5 баллов маx 15 баллов</p>

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Педагог-организатор	<p>1. Ежемесячное проведение культурно-массовых мероприятий – 15 баллов</p> <p>2. Ежемесячное проведение мероприятий, направленных на профилактику девиантного поведения, формирование законопослушного поведения, профилактику злоупотребления ПАВ, экстремизма, суицидов среди студентов – 15 баллов</p> <p style="text-align: center;">max 30 баллов</p>	<p>1. Охват студентов дополнительным образованием и другими формами внеурочной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 61-70% обучающихся – 15 баллов; - 51-60% обучающихся – 10 баллов; - 40-50% обучающихся - 5 баллов. <p>2. Охват студентов социально значимой деятельностью (участие в соц. проектах и акциях)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 71-90% обучающихся – 15 баллов; - 51-70% обучающихся - 10 баллов; - менее 50% обучающихся – 5 баллов. <p>3. Эффективность работы органов студенческого самоуправления:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество заседаний Студсовета не менее 1 в месяц – 5 баллов; - количество мероприятий, проведенных Студсоветом, не менее 1 в месяц - 5 баллов. <p>4. Своевременное и качественное составление отчетной документации – 10 баллов</p> <p style="text-align: center;">max 50 баллов</p>	<p>1. Результативное участие в конкурсах городского, регионального, всероссийского, международного уровня – 15 баллов</p> <p>2. Обобщение и трансляция педагогического опыта (выступления на пед. советах, род. собраниях, совещаниях, конференциях, публикации в сборниках, СМИ) – 5 баллов</p> <p style="text-align: center;">max 20 баллов</p>

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Педагог-психолог	<p>1. Эффективность работы с сиротами, инвалидами, студентами с девиантным поведением (наличие и реализация инд. планов психолого-педагогического сопровождения у 100% обучающихся данной категории) – 15 баллов</p> <p>2. Проведение мероприятий, направленных на профилактику девиантного поведения, употребления психоактивных веществ, экстремизма, суицидов среди студентов не менее 1 в месяц – 15 баллов</p> <p>3. Информационное обеспечение психологической деятельности: - на сайте техникума – 5 баллов - на стендах – 5 баллов - раздаточный материал – 5 баллов max 45 баллов</p>	<p>1. Эффективность работы по профилактике употребления обучающимися ПАВ (отсутствие фактов) – 5 баллов</p> <p>2. Эффективность работы по профилактике экстремизма среди обучающихся (отсутствие фактов) – 5 баллов</p> <p>3. Эффективность работы по профилактике суицидов среди студентов (отсутствие фактов) - 5 баллов</p> <p>4. Своевременное и качественное составление отчетной документации – 10 баллов</p> <p>max 25 баллов</p>	<p>1. Сохранность контингента: - отсутствие отчисленных без уважительных причин – 5 баллов; - отсутствие самовольных уходов – 5 баллов.</p> <p>2. Благоприятный психологический микроклимат на отделении (отсутствие неразрешённых конфликтов между участниками образовательного процесса) – 15 баллов</p> <p>3. Обобщение и трансляция опыта (выступления на пед. советах, совещаниях, конференциях, публикации в сборниках, СМИ) – 5 баллов</p> <p>max 30 баллов</p>

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Воспитатель	<p>1. Ежемесячное проведение культурно-массовых мероприятий – 15 баллов</p> <p>2. Ежемесячное проведение мероприятий, направленных на профилактику девиантного поведения, формирование законопослушного поведения, профилактику злоупотребления ПАВ, экстремизма, суицидов среди студентов – 15 баллов</p> <p>3. Информационное обеспечение деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - размещение информации о мероприятиях общежития на сайте техникума – 5 баллов - размещение и обновление материалов на информационных стендах в общежитии – 5 баллов - разработка раздаточного материала для студентов (памятки, буклеты и др.) – 5 баллов <p style="text-align: center;">max 45 баллов</p>	<p>1. Охват студентов воспитательными мероприятиями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 91-100% обучающихся – 15 баллов; - 71-90% обучающихся – 10 баллов; - 50-70% обучающихся - 5 баллов; <p>2. Эффективность работы органов студенческого самоуправления:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество заседаний Студсовета не менее 1 в месяц – 5 баллов - количество мероприятий, проведенных Студсоветом, не менее 1 в месяц - 5 баллов <p>3. Своевременное и качественное составление отчетной документации – 10 баллов</p> <p style="text-align: center;">max 35 баллов</p>	<p>1. Отсутствие фактов грубых нарушений дисциплины студентами в общежитии – 10 баллов</p> <p>2. Сохранность контингента студентов в общежитии (отсутствие выбывших без уважительных причин) – 10 баллов</p> <p style="text-align: center;">max 20 баллов</p>
Технолог, техник ателье	<p>1. Расширение ассортимента товаров, работ и услуг ателье за отчетный период. 20 баллов</p>	<p>1. Отсутствие претензий со стороны потребителя к качеству выпускаемой продукции. 20 баллов</p> <p>2. Участие в выставках, конкурсах, показах мод, семинарах. 20 баллов</p>	<p>1. Реализация готовой продукции 100%. 20 баллов</p> <p>2. Профориентационная работа. 20 баллов</p>
Сторож-вахтер / Дежурный по общежитию / Сторож/	<p>1. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (30 баллов)</p> <p>2. Содержание помещений и территории в</p>	<p>1. Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства (5 баллов)</p> <p>2. Отсутствие жалоб со стороны</p>	<p>1. Контроль за освещением в различных зонах учебного заведения. (10 баллов)</p> <p>2. Отсутствие замечаний по вопросам</p>

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Младший воспитатель	надлежащем санитарном состоянии (35 баллов)	родителей, студентов, преподавателей на неправомерные действия (10 баллов)	сохранности ключей кабинетов и гардероба, запасных выходов. (10 баллов)
Водитель	1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; (5 баллов) 2. Рациональное использование горючего; (20 баллов) 3. Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже; (5 баллов) 4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, 1 педагогов; (20 баллов)	1. Качественное ведение документации (20 баллов)	1. Отсутствие ДТП замечаний; (10 баллов) 2. Своевременность устранения неисправности транспорта; (10 баллов)
Гардеробщик	1. Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение (10 баллов) 2. Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению (20 баллов) 3. Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба (20 баллов)	1. Соблюдение этики общения, отсутствия жалоб со стороны студентов, родителей и работников техникума на неправомерные действия (20 баллов)	1. Своевременное обслуживание учащихся (недопущение случаев отсутствия на рабочем месте) (20 баллов)
Слесарь-ремонтник / Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудова	1. Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт (5 баллов) 2. Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	1. Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории техникума (10 баллов) 2. Качество выполняемых работ по	1. Внесение рациональных предложений по совершенствованию технического обслуживания техникума (20 баллов)

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
<p>ния / Столяр / Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий / Машинист по стирке и ремонту одежды</p>	<p>3. Участие в подготовке техникума к новому учебному году (5 баллов)</p> <p>4. Отсутствие жалоб со стороны студентов, родителей; работников техникума на неправомерные действия (20 баллов)</p>	<p>монтажу, демонтажу и текущему ремонту электрических сетей и электрооборудования с применением электротехнических работ (10 баллов)</p>	
<p>Уборщик служебных помещений</p>	<p>1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории (10 баллов)</p> <p>2. Участие в подготовке техникума к новому учебному году (20 баллов)</p> <p>3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, студентов, преподавателей на неправомерные действия (20 баллов)</p>	<p>1. Качество ежедневной уборки помещений, территории техникума (отсутствие замечаний) (20 баллов)</p>	<p>1. Качественное выполнение разовых поручений руководителя хозяйственной службы, директора техникума (20 баллов)</p>
<p>Дворник</p>	<p>1. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН (5 баллов)</p> <p>2. Участие в ремонте (20 баллов)</p> <p>3. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и другого имущества (5 баллов)</p> <p>4. Выполнение внеплановых, срочных аварийных работ (20 баллов)</p>	<p>1. Качество выполнения прямых должностных обязанностей (20 баллов)</p>	<p>1. Отсутствие замечаний по содержанию, уборке и т.д. закреплённых участков. (20 баллов)</p>

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
Повар / Кухонный рабочий / Мойщик посуды / Кладовщик	<p>1. Образцовое состояние пищеблока, кладовых, оборудования в соответствии с требованиями СанПиН (10 баллов)</p> <p>2. Немеханизированный, ручной труд (для мойщика посуды и кухонного рабочего, повара) (20 баллов)</p> <p>3. Отсутствие замечаний, предписаний по вине работника при проверке внешних (внутренних) проверяющих (20 баллов)</p>	<p>1. Отсутствие замечаний, предписаний по вине работника при проверке внешних (внутренних) проверяющих (20 баллов)</p>	<p>1. Сложность и напряженность работы при приготовлении пищи по двум меню (для повара и кладовщика) (10 баллов)</p> <p>2. Активное участие в общественных мероприятиях (ремонт, уборка помещений, субботник) (10 баллов)</p>
Комендант	<p>1. Сохранность подотчетных материальных ресурсов</p> <p>2. Экономное использование материальных ресурсов (20 баллов)</p> <p>3. Сохранность и бесперебойная работа подотчетного оборудования (20 баллов)</p>	<p>1. Своевременное составление необходимой отчетности и документооборота отдела (20 баллов)</p>	<p>1. Обеспечение соблюдения требований САНПИНа по созданию надлежащих санитарно-гигиенических условий в общежитии (20 баллов)</p>
Паспортист	<p>1. Надлежащее исполнение должностных обязанностей по оформлению процедуры обмена паспортов, временной регистрации обучающихся сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (40 баллов)</p>	<p>1. Ведение паспортного учета по картотеке. Учет комнат и граждан, проживающих в них (20 баллов)</p>	<p>1. Осуществление контроля за соблюдением паспортного режима гражданами, регистрации обучающимися сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей (20 баллов)</p>
Машинист (кочегар)	<p>1. Строгое соблюдение правил по охране труда и техники безопасности</p>	<p>1. Качественное и своевременное выполнение работ по промывке,</p>	

Должность	Критерии оценки		
	Интенсивность труда (показатели, max баллов)	Качество работы (показатели, max баллов)	Высокие результаты (показатели, max баллов)
котельной	(20 баллов) 2. Участие в ремонте (20 баллов)	очистке и ремонту котлов. (20 баллов) 2. Отсутствие замечаний, предписаний по вине работника при проверке внешних (внутренних) проверяющих (20 баллов)	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»

Критерии для расчета выплат стимулирующего характера преподавателей и мастеров производственного обучения

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Эксперт	Инструментарий
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся) Максимальный совокупный балл по К1 = 30 баллов					
Уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ при 5- балльной системе	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4» и «5» (И 1.1)	Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся	Максимальный балл = 15 от 1 до 0,7 = 15 баллов; от 0,69 до 0,40 = 10 баллов; от 0,39 до 0,28 = 5 баллов; от 0,27 до 0,10 = 1 баллов; менее 0,10 = 0 баллов.	Зав.учебной частью	Зачетные и экзаменационные ведомости
при системе «зачет – незачет» (П1)	Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания (И 1.1)	Количество обучающихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету	Максимальный балл = 3 от 1 до 0,40 = 3 баллов; от 0,39 до 0,28 = 2 балла; от 0,37 до 0,10 = 1 балла; менее 0,10 = 0 баллов.	Зав.учебной частью Руководитель УПП	Зачетные и экзаменационные ведомости
Уровень достижений	Результативность	Наличие обучающихся -	Максимальный балл = 7	Зам.директора	Копии грамот

обучающихся во внеучебной деятельности (П2)	участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, фестивалях и др. (И 1.2)	победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов (профессиональных конкурсов), конференций, турниров, спартакиад, фестивалей и т. д.	<i>Международный уровень:</i> Победитель = 7 балла Призер = 5 баллов <i>Всероссийский уровень</i> Победитель = 6 баллов Призер = 4 баллов <i>Региональный уровень:</i> победитель = 5 баллов Призер = 3 баллов <i>Учрежденческий уровень:</i> победитель = 4 баллов, призер 2 баллов.	по НМР	
Результативность учебной деятельности педагога по государственной итоговой аттестации (всероссийским проверочным работам, ЕГЭ) (П3)	Доля выпускников, получивших на ГИА результаты (в баллах) выше среднего по учреждению (оценки «4» и «5»). (И 1.3)	Количество обучающихся - выпускников у данного педагога, получивших на ГИА (ВПР, ЕГЭ) результаты выше среднего по учреждению (оценки «4» и «5»)/ количество обучающихся, участвующих в ГИА (ВПР, ЕГЭ) у данного педагога	Максимальный балл = 5 от 1 до 0,6 = 5 баллов; от 0,59 до 0,4 = 4 баллов; от 0,39 до 0,2 = 3 баллов	Зав.учебной частью Руководитель УПП	Приказ, протоколы ГИА, ВПР, ЕГЭ
Критерий (К2): Успешность воспитательной и внеурочной работы по дисциплине, проводимой за рамками функционала классного руководителя Максимальный совокупный балл по К2 = 25 баллов					
Результативность учебной деятельности педагога по обеспечению сохранности контингента (П 4)	Доля обучающихся отчисленных из техникума по дисциплине, МДК данного педагога (И 2.4)	Количество отчисленных обучающихся, занимающихся у педагога / общее количество обучающихся у данного педагога	Максимальный балл = 10 от 0 до 0,02 = 10 баллов; от 0,021 до 0,05 = 5 баллов; свыше 0,05 = 0 баллов;	Зав.отделением	Приказы об отчислении, сводные ведомости текущей и промежуточной аттестации
Степень вовлеченности	Доля обучающихся по данной	Количество обучающихся участвующие в факультативах и/или	Максимальный балл = 4 от 1 до 0,8 = 4 баллов;	Зав.отделением Зам.директора	Список членов

<p>обучающихся в дополнительную работу по дисциплине (дополнительные занятия по дисциплине, социально-ориентированные или исследовательские проекты) (П 5)</p>	<p>дисциплине, посещающих предметный факультатив и\или кружок по дисциплине, клуб, творческую группу, вовлеченных в социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный (инициированный) педагогом, модульное обучение (И 2.5)</p>	<p>кружках, участвующих в социально-ориентированном или исследовательском проекте по дисциплине, модульном обучений / количество обучающихся по дисциплине</p>	<p>от 0,79 до 0,6 = 3 баллов; от 0,59 до 0,4 = 2 баллов; от 0,39 до 0,2 = 1 балла;</p>	<p>по ВР</p>	<p>кружка, журнал индивидуальной работы с обучающимися</p>
<p>Степень трудоустройства выпускников (П 6)</p>	<p>Доля обучающихся, оформивших трудовые отношения к выпуску (И 2.6)</p>	<p>Количество обучающихся, оформивших трудовые отношения к выпуску / количество обучающихся в группе</p>	<p>Максимальный балл = 3 от 1 до 0,8 = 3 баллов; от 0,79 до 0,6 = 2 баллов; от 0,59 до 0,4 = 1 баллов;</p>	<p>Руководитель маркетинговой службы Руководитель УПП</p>	<p>Гарантийные письма, копии трудового договора, трудовой книжки обучающихся, оформивших трудовые отношения</p>
<p>Работа с обучающимися и их законными представителями, по формированию учебной мотивации</p>	<p>Индивидуальные беседы с обучающимися и их законными представителями, посещение квартир обучающихся, организация и проведение родительских собраний (И 2.7)</p>	<p>Максимальный балл = 3</p>	<p>Зам.директора по ВР, Зав. отделение</p>	<p>Индивидуальные листы работы с обучающимися, протоколы родительских</p>	

(П 7)					собраний, Акты обследования жилья
Степень участия педагога в профориентационной работе (П 8)	Наличие плана совместных профориентационных мероприятий мастера п/о, преподавателя техникума и СОШ (И 2.8.)	Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках профориентационной работы (участие в конкурсах, выставках, форумах, проведение классных часов в школах города и области, участие в родительских собраниях), с указанием количества обучающихся, участвующих в них	Максимальный балл = 5 Участие в конкурсах, выставках, форумах, подготовка материала ко Дню открытых дверей техникума = 3 баллов; Проведение мероприятий в школах города и области (классные часы, родительские собрания, оформление уголка профориентации в школах города) = 2 баллов	Руководитель маркетинговой службы	Отчет мастера п/о, преподавателя, классного руководителя о количестве мероприятий и учащихся школы принявших участие в нем

Критерий (К3): Результативность научно-методической деятельности педагога
Максимальный совокупный балл по К3 = 25 баллов

Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности и научно-техническому творчеству по дисциплине (П 9)	Участие (чел.) обучающихся – в научно – практических конференциях\форумах разного уровня с докладами (тезисами) по дисциплине. (И 3.9)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня	Максимальный балл = 10 международный уровень участия = 10 баллов всероссийский уровень = 8 баллов; окружной уровень = 6 баллов; областной уровень = 4 балла; внутриучрежденческий уровень = 2 балла.	Зам.директора по НМР	Копии подтверждающих документов
Уровень и результативность презентаций	Уровень и статус участия педагога с информацией о	Документальное подтверждение участия в	Максимальный балл =10 баллов - при статусе докладчика: международный уровень участия = 5 баллов	Зам.директора по НМР	Копии подтверждающих

<p>методической деятельности педагога (П 10)</p>	<p>самостоятельном собственном исследовании в научных конференциях, профессиональных конкурсах (И 3.10)</p>	<p>конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника. Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней: - учрежденческий -областной -всероссийских</p>	<p>всероссийский уровень = 4 баллов; окружной уровень = 3 баллов; областной уровень = 2 балла; внутриучрежденческий уровень = 1 балл. - при наличии призовых мест Всероссийский уровень 1 место = 10 баллов 2\3 место = 8 баллов Областной уровень 1 место = 8 баллов 2\3 место = 6 баллов Учрежденческий уровень 1 место = 6 баллов 2\3 место = 4 балла</p>		<p>документов</p>
<p>Степень активности инновационной деятельности педагога (П 12)</p>	<p>Результирующий статус участия педагога в инновационной деятельности учреждения, в учебно-методическом обеспечении дисциплины (РИС, РЭЦ, ККОС) (И 3.12)</p>	<p>Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации)</p>	<p>Максимальный балл = 5 баллов Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта, в т.ч. РИС = 5 баллов Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт, в т.ч. РЭЦ, ККОС = 3 баллов каждому члену группы Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 2 балла каждому</p>	<p>Зам.директора по НМР</p>	<p>Копии подтверждающих документов</p>

			участнику		
--	--	--	-----------	--	--

Критерий (К4): Результативность коммуникативной деятельности педагога
Максимальный совокупный балл по К4 = 20 баллов

<p>Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта (П 13)</p>	<p>Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров, статьи в СМИ, публикации в Internet, стажировка и проведение модульного обучения. (И 4.13)</p>	<p>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события.</p> <p>Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</p>	<p>Максимальный балл - не более 7</p> <p>Прохождение аттестации на первую или высшую квалификационную категорию – 5 баллов;</p> <p>Организация, ведение, обновление собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебной дисциплине = 2 баллов;</p> <p>Организация веб-консультаций для обучающихся = 3 баллов;</p> <p>Организация веб-консультаций для родителей = 2 баллов;</p> <p>Семинар по предмету регионального или всероссийского уровней = 2 баллов;</p> <p>Мастер-классы в т.ч. в виртуальном пространстве, проведение модульного обучения, статьи в СМИ, публикации = 2 балла</p> <p>Открытые уроки, веб-семинары = 2 балла</p>	<p>Зам.директора по НМР Руководитель УПП</p>	<p>Копии подтверждающих документов</p>
--	---	--	--	--	--

Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (П 14)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на характер деятельности педагога. (И 4.14)	Отсутствие жалоб за период = 3 баллов	Зав.отделением Зам.директора по ВР	Заявления родителей/ обучающихся
Использование здоровьесберегающих технологий (П 15)	Благоприятный психологический климат на уроках и организации и проведении внеклассных мероприятий (И 4.15)	Максимальный балл = 3 баллов	Зав.отделением Зам.директора по ВР	Результаты анкетирования, опросов
Исполнительская дисциплина. (П 16)	Своевременная сдача отчетности, отсутствие опозданий, отсутствие фактов удаления студентов с уроков (И 4.16)	Максимальный балл = 7 баллов	Зав.отделением Нач.отдела кадров	

ИТОГО сводный балл качества в персональном портфолио педагога $K = K1 + K2 + K3 + K4$ (100)

**Приложение № 3
к Положению об оплате труда ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»**

Критерии направленные на сохранение кадрового потенциала, независимые от качества труда работников в конкретный период

Категория работника	Критерии					
	Наличие знаков отличия в сфере образования и науки РФ (показатель, баллы)	Наличие Почетной грамоты Министерства: - образования и науки РФ; Министерства образования РФ;	Суммарный стаж работы в образовательном учреждении	Обучение по вечерней, заочной форме обучения	Сложность работы в период адаптации в течение 3-х лет после окончания образовательного учреждения в соответствии с профилем выполняемой работы.	Наличие ученой степени

<p>Все категории работников</p>	<p>Звания: Заслуженный преподаватель РФ – 30 баллов Заслуженный учитель РФ – 30 баллов Заслуженный мастер производственного обучения РФ – 30 баллов Почетный работник общего образования РФ – 20 баллов Почетный работник начального профессионального образования РФ – 20 баллов Отличник профессионально-технического образования РСФСР – 20 баллов Почетный работник среднего профессионального образования РФ – 20 баллов Почетный работник высшего профессионального образования РФ – 20 баллов</p>	<p>Почетная грамота Министерства образования и науки РФ – 10 баллов Почетная грамота Министерства образования РФ – 10 баллов Почетная Грамота Министерства общего и профессионального образования РФ – 10 баллов Почетная грамота Министерства просвещения СССР – 10 баллов</p>	<p>ГОУ НПО «Профессиональное училище №2» ГОУ СПО «Курганский машиностроительный техникум» ГОУ СПО «Курганский техникум машиностроения и металлообработки» ГОУ НПО «Профессиональное училище №9» ГОУ НПО «Профессиональный лицей № 8» ГОУ НПО «Профессиональное училище № 28», ГОУ НПО «Профессиональное училище № 35» до 5 лет- 0 баллов от 5-10 лет- 5 баллов от 10-15 лет-10 баллов от 15-20 лет-15 баллов свыше 20 лет-20 баллов</p>	<p>ГОУ ВПО – 15 баллов</p>	<p>Высшее профессиональное образование – 50 баллов (Молодой специалист-это работник, окончивший образовательное учреждение начального, среднего или высшего профессионального образования и впервые поступивший на работу по полученной специальности Совокупность обязательных признаков, при наличии которых выпускник учреждения образования приобретает специальный статус и может считаться молодым специалистом: а) выпускник должен получить высшее, среднее или начальное профессиональное образование, т.е. окончить полный курс обучения, пройти итоговую аттестацию и получить соответствующий документ (диплом); б) выпускник должен обучаться на дневной форме получения образования; в) образование выпускника должно финансироваться за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов;</p>	
---------------------------------	--	---	--	-----------------------------------	---	--

Руководители, АУП, педагогические работники						Доктор наук – 100 баллов Кандидат наук – 50 баллов

Приложение № 4
к Положению об оплате труда ГБПОУ «Курганский промышленный техникум»

Должность инспектируемого	Эксперт-должность			
	первичная	методическая	административная	дисциплинарная
Заместитель директора по учебной работе	Директор			Начальник отдела кадров
Заместитель директора по научно-методической работе	Директор			Начальник отдела кадров
Заместитель директора по воспитательной работе	Директор			Начальник отдела кадров
Главный бухгалтер	Директор			Начальник отдела кадров
Руководитель филиала	Директор			Начальник отдела кадров
Заведующий отделением	Заместитель директора по УР	Заместитель директора по НМР	Директор	Начальник отдела кадров
Руководитель воспитательной службы	Руководитель филиала	Заместитель директора по НМР	Заместитель директора по воспитательной работе.	Начальник отдела кадров
Руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций	Заместитель директора по УР	Заместитель директора по НМР	Директор	Начальник отдела кадров
Руководитель учебно-производственной	Заместитель директора по УР	Заместитель директора	Директор	Начальник отдела

Должность инспектируемого	Эксперт-должность			
	первичная	методическая	административная	дисциплинарная
практики		по НМР		кадров
Руководитель Центра патриотического воспитания	Директор			Начальник отдела кадров
Методист центр патриотического воспитания населения и допризывной подготовки молодежи Курганской области «Патриот Зауралья»	Руководитель Центра патриотического воспитания	Заместитель директора по НМР	Заместитель директора по УР	Начальник отдела кадров
Специалист по работе с молодежью	Руководитель Центра патриотического воспитания	Заместитель директора по НМР	Заместитель директора по воспитательной работе.	Начальник отдела кадров
Начальник отдела кадров	Директор			Начальник отдела кадров
Специалист по кадрам	Начальник отдела кадров			Начальник отдела кадров
Заведующий учебной частью	Заместитель директора по УР	Заместитель директора по НМР		Начальник отдела кадров
Старший мастер / Руководитель учебно-производственной мастерской	Руководитель УПП	Заместитель директора по НМР	Заведующий отделением	Начальник отдела кадров
Социальный педагог	Заместитель директора по воспитательной работе, Заведующий воспитательной службой	Заместитель директора по НМР	Руководитель филиала, Заведующий отделением	Начальник отдела кадров
Педагог организатор	Заместитель директора по воспитательной работе	Заместитель директора по НМР	Заведующий отделением	Начальник отдела кадров
Воспитатель	Заместитель директора по воспитательной работе, Заведующий воспитательной службой	Заместитель директора по НМР	Руководитель филиала, Заведующий отделением	Начальник отдела кадров
Педагог-психолог	Руководитель воспитательной службы,	Заместитель директора по НМР	Руководитель филиала,	Начальник отдела кадров

Должность инспектируемого	Эксперт-должность			
	первичная	методическая	административная	дисциплинарная
	Заведующий воспитательной службой		Заведующий отделением	
Методист	Заместитель директора по НМР		Заместитель директора по УР	Начальник отдела кадров
Специалист по маркетингу / Специалист по связям с общественностью	Заместитель директора по УР	Заместитель директора по НМР	Директор	Начальник отдела кадров
Преподаватели	Заведующий отделением	Заместитель директора по НМР	Заместитель директора по УР	Начальник отдела кадров
Мастера производственного обучения	Заведующий отделением	Заместитель директора по НМР	Заместитель директора по УР	Начальник отдела кадров
Начальник хозяйственного отдела	Директор		Главный бухгалтер	Начальник отдела кадров
Заведующий хозяйством	Руководитель филиала, Начальник хозяйственного отдела		Главный бухгалтер	Начальник отдела кадров
Шеф-повар	Директор, Руководитель филиала.		Главный бухгалтер	Начальник отдела кадров

2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Действие вышеуказанных изменений коллективного договора на 2016-2019 годы распространяется с момента их подписания на всех работников работодателя.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2016-2019 годы.

Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ «Курганский промышленный
техникум» Иванова Н.Н. Иванова

