

Приложение №2
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБПОУ Южного
технологического колледжа
Антон Е.В. Потёмкина

Протокол от «24» 11 2022 г. № 7

Утверждаю:
Директор ОГБПОУ Южного
технологического колледжа
Белик Е.В. Белик



Положение
об оплате труда работников
ОГБПОУ Южного технологического колледжа

Принято
На общем собрании работников
ОГБПОУ Южного технологического колледжа
Протокол от «24» 11 2022 г. № 1

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников ОГБПОУ Южского технологического колледжа (далее – Положение) разработано на основании типового положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области, утвержденного Постановлением правительства Ивановской области «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» от 31.12.2008г. № 371-п (с изменениями и дополнениями), Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования между Департаментом образования Ивановской области и Областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Положение устанавливает порядок формирования фонда оплаты труда работников ОГБПОУ Южского технологического колледжа (далее - учреждение) за счет средств областного бюджета, установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представительным органом учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законом.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Настоящее Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок и условия выплаты заработной платы работникам учреждения.

1.7. Настоящее Положение согласовывается с профсоюзным комитетом первичной организации и утверждается руководителем учреждения.

1.8. Основные понятия:

- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на коэффициент по занимаемой должности;
- минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат;
- коэффициент по занимаемой должности - размер увеличения должностного оклада (ставки заработной платы);
- компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящих в круг основных обязанностей и другие;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников ОГБПОУ Южского технологического колледжа(далее - учреждение) определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Заработная плата работников учреждения определяется формуле:

$$Зп = О+К+С+Д, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

О – должностной оклад;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

Д – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.3. Должностные оклады работников учреждения(за исключением педагогических работников) определяются путем умножения должностных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения на коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$$О = М_о \times К_д, \text{ где:}$$

О – должностной оклад работника;

М_о – должностной оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения, (приложение 1 к настоящему Положению);

К_д – коэффициент по занимаемой должности, (приложение 1 к настоящему Положению);

Значения коэффициентов представлены в приложении 1 к настоящему положению.

2.4. Месячная заработная плата работников ПКГ должностей педагогических работников (преподавателей) определяется как сумма оплаты, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по следующей формуле:

$$Зп = Оф+К+С, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку в месяц определяется по следующей формуле:

$$Оф = \frac{О_{ст} \times \Phi_{н}}{Н_{ч}} \quad \text{где:}$$

Н_ч

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – оклад (ставка заработной платы) за установленную норму часов педагогической работы, рассчитываемая как произведение должностного оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1);

Фн - фактическая учебная нагрузка в месяц;

Нчс - норма часов педагогической работы в месяц в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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"

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.4.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению.

Квалификационная категория, установленная педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, предусмотренных приложением 2 к настоящему Положению.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. мастеров производственного обучения, руководителя физического воспитания, педагогов-психологов, социальных педагогов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для преподавателей, с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения должностных окладов (ставок) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Тарификация рабочих профессий производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» установлены приложением 3 к настоящему Положению.

2.6.1. Тарификация по должностям руководителей, специалистов и служащих осуществляется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.7. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

2.8. Руководители образовательных учреждений в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированными специалистами с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук - 0,20;
- для доцента, кандидата наук - 0,15;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

- для профессора, доктора наук - 0,25;
- для доцента, кандидата наук - 0,20;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера должностного оклада, определенного для I квалификационного уровня ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

2.9. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Департаментом образования Ивановской области в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и устанавливается трудовым договором.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются Департаментом образования Ивановской области с учетом условий труда и действующего законодательства.

Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и работы руководителя образовательного учреждения. Показатели эффективности деятельности образовательного учреждения утверждаются Департаментом образования Ивановской области.

2.10. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения с учетом условий труда, действующего законодательства и настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Максимальный размер указанных выплат - 12 процентов от должностного оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда.

Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса РФ.

Для педагогических работников учреждения применяется почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы 72 часа.

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

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство предоставляются педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в учебных группах очной и очно - заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее - учебные группы).

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

В расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в том числе включая выплату части отпускных, начисленной с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом колледжа.

3.3.6. Виды и размеры доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника) устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.3.7. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (оплате за фактическую учебную нагрузку) в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Выплата с учетом коэффициента специфики производится на основании приказа руководителя.

3.4. Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в п. 3.3.2 - 3.3.4 настоящего Положения, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.5. Решение о снижении размера компенсационных выплат, а также их отмене принимается руководителем учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией и оформляется приказом директора.

3.6. Установленные работникам компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- расторжения соглашения по выполнению дополнительных работ по инициативе руководителя учреждения;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены компенсационные выплаты;
- отказа работника от исполнения дополнительных работ;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения, при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах.

4.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ;
- за классность водителям автомобилей;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Работникам учреждения на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства учреждения;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Условия и размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников, установленных п.п. 1.1. – 1.2 в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Решение об установлении выплаты и ее размера принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Основанием для выплаты работникам образовательного учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, является приказ руководителя учреждения.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом образовательного учреждения.

4.4. Работникам образовательного Учреждения устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ, в соответствии с п. 2.1. приложения 6.

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

4.5. Выплаты за классность водителям устанавливаются в соответствии п. 3.1 приложения 6 к настоящему Положению.

Установление квалификационного класса и надбавки за классность производится приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии, созданной в учреждении.

Квалификационный класс устанавливается на основании заявления водителя.

К заявлению прилагаются:

- копия трудовой книжки;
- копия водительского удостоверения.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов п. 4 приложения 6 к настоящему Положению.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) образовательного учреждения, выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам образовательного учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач может устанавливаться до 200% оклада (должностного оклада).

Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач могут устанавливаться за следующие показатели:

- использование работником эффективных методов, приемов, средств организации и контроля своей деятельности при выполнении поставленных задач;
- использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности;
- оперативное выполнение работы в сложных социально-экономических условиях;
- отсутствие жалоб по вопросам деятельности (соблюдение профессиональной культуры).

4.8. Премияльные выплаты работникам учреждения в текущем полугодии осуществляются по итогам работы за предшествующее полугодие и выплачиваются ежемесячно.

Размер премии устанавливается в зависимости от показателей критериев качества труда работы, оценки труда работников в учреждении в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

Вновь прибывшим работникам и работникам, находившихся на длительном больничном выплачиваются стимулирующие выплаты согласно минимальным баллам, набранным работниками за предшествующий период, до наступления следующего периода, когда работник предоставит оценочный лист в комиссию по оценки качества труда работников.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения на основании протокола комиссии по оценке качества труда работников.

Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя учреждения с указанием размера премии конкретному работнику. Приказ формируется на основании протокола Комиссии по рассмотрению мониторинга оценки качества труда работников ОГБПОУ Южного технологического колледжа (далее - Комиссия). Премии выплачиваются за фактически отработанное время.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.9. Состав Комиссии утверждается директором учреждения ежегодно в количестве не менее 5 человек.

В состав Комиссии входят работники, представитель профсоюзного комитета, представители администрации учреждения и педагогические работники.

Деятельность комиссии осуществляется на основании Положения, утвержденного приказом руководителя учреждения.

Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в полугодие.

На основании протокола Комиссии руководитель Образовательного учреждения издает приказ о распределении стимулирующих выплат.

4.10. Оценка эффективности труда работников осуществляется на основании оценочных листов предоставленных работниками учреждения секретарю комиссии до 3 числа месяца, следующего за отчетным полугодием в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

4.11. Комиссия рассматривает оценочные листы работников и готовит протокол комиссии в течении 2 рабочих дней.

В случае несогласия Работника с решением Комиссии, Работник имеет право в течение двух рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Комиссия обязана принять и в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление Работника и дать письменное разъяснение (выписка из протокола заседания Комиссии)

4.12. Премияльные выплаты работнику не назначаются:

- при наличии дисциплинарных взысканий (до момента снятия);
- при непредставлении работником оценочного листа до момента заседания комиссии.

4.13. Размер премияльных выплат работникам определяется по формуле:

$$P_{пр} = Kб * C$$

где Кб – количество баллов, установленных протоколом комиссии по оценке эффективности труда работников;

С- стоимость балла на соответствующий период времени.

Стоимость балла устанавливается протоколом комиссии по рассмотрению оценочных листов работников.

4.14. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам по решению руководителя учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- премияльные выплаты к юбилейным датам работников;
- премияльные выплаты к профессиональным праздникам;
- премияльные выплаты за год за фактически отработанное время.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры должностных окладов устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности административно-управленческого, педагогического персонала и должностей служащих и профессии рабочих учреждения.

5.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом Департамента образования Ивановской области.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с п. 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (в ред. Постановлений Правительства РФ от 11.11.2009 N 916, от 10.07.2014 N 642, от 15.10.2014 N 1054, от 10.12.2016 N 1339).

Информация о соотношении заработной платы предоставляется в установленном порядке в Департамент образования Ивановской области.

5.4. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь (в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам ОГБПОУ Южского технологического колледжа).

Материальная помощь предоставляется на основании заявления работника с предоставлением подтверждающих документов:

- бракосочетание самого работника;
- рождение ребенка;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры;
- утрата имущества работника в результате стихийного бедствия;
- на приобретение дорогостоящих лекарств, в связи с заболеванием работника

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кладовщик; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</p> <p>- 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд</p>	3531	1 1,03 1,06
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
	4 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автомобиля</p>	6351	1

ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	4946	1
ПКГ должностей педагогических работников			
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист	8412	1 - без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); руководитель физического воспитания	8464	1 - без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория

ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Техник	5732	1
4 квалификационный уровень	Механик	7589	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Инженер-энергетик (энергетик); экономист; специалист по кадрам	7649	1

ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
--------------------------	--	-------------------------	-------------------------------------

	уровням		
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационн ый уровень	Библиотекарь	7928	1

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад) в рублях	Коэффициент по занимаемой должности
Специалист по охране труда	7649	1
Специалист по закупкам	7649	1

Приложение 2

Таблица соответствия должностей педагогических работников

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается при оплате квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; социальный педагог
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения;

**Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут
выполнять важные (особо важные) и ответственные
(особо ответственные) работы, отнесенные
к 4 квалификационному уровню профессиональной
квалификационной группы профессий рабочих второго уровня**

- водители автомобиля, занятые перевозками людей на территории Ивановской области иных регионов Российской Федерации
- водитель, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся.

**Виды и размеры доплаты за увеличение объема работ
(работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей
педагогического работника)**

1. В перечень доплат за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника) включаются следующие виды доплат:

- классное руководство,
- проверка тетрадей,
- заведование учебными кабинетами, учебно-производственными мастерскими, спортивным залом;
- руководство методическими объединениями (межпредметными комиссиями).

2. Выплаты за классное руководство устанавливаются в размере 15 % должностного оклада.

3. Выплаты за проверку тетрадей:

- по русскому языку – 15 % от оплаты педагогических часов за фактическую нагрузку по данному предмету;
- по математике – 15 % от оплаты педагогических часов за фактическую нагрузку по данному предмету.

4. Выплаты за заведование:

- кабинетом – 15% от должностного оклада;
- учебно-производственными мастерскими – 15% от должностного оклада;
- спортивным залом- 15% от должностного оклада.

5. Выплаты за руководство:

- методическими объединениями - 15% от должностного оклада
- межпредметными комиссиями – 15%от должностного оклада.

6. Выплаты устанавливаются приказом учреждения в начале учебного года.

Коэффициент специфики работы в государственных образовательных организациях

Основание	Размер коэффициента
1. Работа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей; образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения (программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих,	

должностям служащих):	
Педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом	0,15

**Перечень стимулирующих выплат, показателей и критериев эффективности работы,
оценки качества труда работников в учреждении**

№	Показатель	Условия получения выплат	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность (для установления выплат)	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы					
1	За оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства.	Проведение мероприятий по подготовке в установленные сроки	1.1.1. Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году в соответствии с критериями паспорта безопасности (по подготовке здания к эксплуатации в зимних условиях; обеспечение работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения и др.). Своевременное подписание необходимых актов, обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения	Ежемесячно	До 180% от должностного оклада
		Ходатайства непосредственных руководителей	1.1.2. Участие и решение сложных организационно-управленческих вопросов, своевременное и результативное выполнение особо важных и срочных работ и заданий	Ежемесячно, за определенный период	До 200% от должностного оклада
		Наличие размещенной информации в соответствии с требованиями, справка зам. директора по УПР	1.1.3. Организация работы по размещению и обмену информации на сайте ГМУ в Федеральном казначействе	Ежемесячно	До 100% от должностного оклада
		Наличие размещенной информации в соответствии с требованиями, справка зам. директора по УПР	1.1.4. Организация работы по размещению информации на сайте образовательного учреждения в соответствии с требованиями: - техническое сопровождение; - подготовка материала и своевременное обновление сайта	Ежемесячно	До 180% от должностного оклада

1.2.	За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ	Справка зам. директора по УПР, зам. директора по УВР, ВР	1.2.1. Участие в реализации проектов; сотрудничество с общественными организациями, развитие социального партнерства; социальных и социокультурных проектов и акций для детей и родителей (наличие подтверждающих документов, разработанных программ, договоров о сотрудничестве) Федеральный, региональный уровень: - организация;	Ежемесячно	До 200% от должностного оклада
			- участие		180% от должностного оклада
			Уровень колледжа: - организация		150% от должностного оклада
		Справка зам. директора по УПР, зам. директора по УВР, ВР	1.3.2. Участие в проектах, получивших финансовую поддержку (федеральный и региональный уровень): - победитель конкурса проектов	Ежемесячно	До 200% от должностного оклада
			- участник		180% от должностного оклада
		Справка зам. директора по УПР, зам. директора по УВР, ВР	1.3.3. Участие в работе стажировочной площадки (федеральный и региональный уровень): - разработка документации;	Ежемесячно	До 200% от должностного оклада
			- организация мероприятий;		До 180% от должностного оклада
			- участие в мероприятии		150% от должностного оклада
		Справка зам. директора по УПР, зам. директора по УВР, ВР	1.3.4. Участие в работе экспериментальной площадки (федеральный и региональный уровень): - разработка документации;	Ежемесячно	До 200% от должностного оклада
			- организация мероприятий;		До 180% от должностного оклада

					оклада
			- участие в мероприятии		150% от должностного оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	За ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	Наличие диплома Министерства образования и науки РФ и других подтверждающих документов	2.1.1. Кандидат наук	Со дня присвоения ежемесячно, по мере необходимости	25 % от должностного оклада
			Доктор наук		45 % от должностного оклада
			За почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)		20 % от должностного оклада
3. Выплаты за классность водителям автомобилей					
3.1.	За наличие квалификации	Протокол комиссии	3.1.1. Квалификация 3-го класса: наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» или «С» или только «Д»	Со дня присвоения ежемесячно	10 % от должностного оклада
		Протокол комиссии	3.1.2. Квалификация 2-го класса: наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С» и «Е» («ВЕ», «СЕ») или только «Д» и «Е» («ДЕ») или при непрерывном стаже не менее 3-х лет в качестве водителя 3-го класса		20 % от должностного оклада
		Протокол комиссии	3.1.3. Квалификация 1-го класса: наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» («ВЕ», «СЕ», «ДЕ») или при непрерывном стаже не менее 2-х лет в качестве водителя 2-го класса		25 % от должностного оклада
4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)					
№	Показатели	Условия получения выплат	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
4.1.	Федеральный уровень наградных документов	Наличие подтверждающих документов, приказ Департамента	4.1.1. Грамота Министерства образования и науки РФ или Министерства просвещения РФ	Ежемесячно, на постоянной основе	До 1,8 должностного оклада

		образования			
4.2.	Высокоэффективная работа с учетом сложности или важности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Приказ руководителя	4.2.1. За обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, энергоснабжения	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		Приказ руководителя	4.2.2. За работу, связанную с высокой степенью финансовой и материальной ответственности	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		Приказ руководителя	4.2.3. За организацию делопроизводства по работе представительного органа работников	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		Приказ руководителя	4.2.4. За организацию и ведение учета военнообязанных	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		Приказ руководителя	4.2.5. За организацию работы по противопожарной безопасности образовательного учреждения; работы по ГО ЧС; антитеррористической защищенности образовательного учреждения.	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		Приказ руководителя	4.2.6. За ведение документации по учету выдачи и сдачи документов	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		Приказ руководителя	4.2.7. За ведение журналов ознакомления с коллективным договором, изменениями к нему.	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		Приказ руководителя	4.2.8. За работу по заполнению информационных государственных систем.	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		Приказ руководителя	4.2.9. За проведение работы по охране труда	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада

	Приказ руководителя	4.2.8. За ведение работы по организации и контролю пропускного режима.	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
	Приказ руководителя	4.2.9. За проведение работы по энергосбережению, по электробезопасности	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		4.2.10. За организацию работы в комиссиях (за исключением методических и экзаменационных) учреждения	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		4.2.11. За ведение работы архива учреждения	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		4.2.12. За своевременную работу по снятию показаний с приборов учета	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада
		4.2.13. За организацию работы учреждения по профориентационной работы	Ежемесячно	До 1,8 должностного оклада

Приложение 7

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения (премиальные выплаты)

№	Показатели	Условия получения выплат	Критерии / количество баллов	Периодичность выплаты	Максимальный Размер выплаты
Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР, ВР					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Отсутствие приказа об отчислении	Сохранность контингента Отсутствие отчислений – 12 баллов Наличие отчислений – 0 баллов	ежемесячно	12 баллов

		Копии дипломов	Итоги государственной итоговой аттестации (Наличие дипломов с отличием) Более 5%- 5 баллов От 3-5% - 2 балла	ежемесячно	5 баллов
		Копии дипломов, приказов	Организация и участие обучающихся в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, в конкурсах и мероприятиях творческой (воспитательной направленности) 1. Организация и проведение на базе образовательной организации областных мероприятий профессиональной направленности. – 5 баллов 2. Получение призовых мест обучающимися в олимпиадах, чемпионатах и т.п. Всероссийские конкурсы: 1 место -8 баллов 2 место – 7 баллов 3 место – 6 баллов Участие – 4 баллов (не более 8 баллов) Областные конкурсы: 1 место – 5 баллов 2 место -4 балла 3 место – 3 балла Участие – 2 балла (не более 5 баллов)	ежемесячно	16 баллов
		Копии дипломов, приказов	Призовые места педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства всех уровней Федеральный уровень – 8 баллов, Областной уровень – 5 баллов Участие – 3 балла	ежемесячно	13 баллов
		Копии приказов	Наличие роста числа педагогических работников с 1 и высшей категориями Наличие роста – 2 балла Отсутствие -0	ежемесячно	2 балла

2.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Подтверждающие документы, публикации	Публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, методических материалов, положительные публикации о работе учреждения 1 публикации – 1 балл, 2 и более – 2 балла	ежемесячно	2 балла
			ИТОГО		50 баллов
Главный бухгалтер					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Справка руководителя	Качественная организация бухгалтерского учета в учреждении, соблюдение действующего законодательства: - отсутствие нарушений – 15 баллов - наличие нарушений - 0 баллов	ежемесячно	15 баллов
		Справка руководителя	Эффективная работа по рациональному использованию финансовых ресурсов учреждения: - рациональное использование финансовых ресурсов (отсутствие необоснованной задолженности) – 10 баллов - нерациональное использование ресурсов по вине главного бухгалтера - 0 баллов	ежемесячно	10 баллов
		Справка руководителя	Эффективная работа по планированию развития материальной базы учреждения: - наличие планирования – 5 баллов - отсутствие планирования или некачественное планирование - 0 баллов	ежемесячно	5 баллов
		Справка руководителя	Успешное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения: - отсутствие изменения плана по вине работников бухгалтерии – 10 баллов - наличие изменений ПФХД- 0 баллов	ежемесячно	10 баллов
2.	Иные достижения, характеризующиеся высокими показателями	Справка руководителя	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей - отсутствие – 5 баллов - наличие – 0 баллов	ежемесячно	5 баллов
			Эффективная организация работы по своевременности и обоснованности списания основных средств: - своевременно – 5 баллов	ежемесячно	5 баллов

			- несвоевременно – 0 баллов.		
			ИТОГО		50 баллов
Преподаватель, мастер производственного обучения, руководитель физического воспитания					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Подтверждающие документы	1.1. Разработка и реализация программ различной направленности 1 программа – 5 балла 2 программы – 8 балла Более 2 – 12 баллов	Ежемесячно	12 баллов
		Копии дипломов, приказов	1.2. Подготовка обучающихся и участие в конкурсах, смотрах, соревнованиях, олимпиадах и т.п. различного уровня. Всероссийские конкурсы: 1 место - 10 баллов 2 место – 9 баллов 3 место – 8 баллов Участие – 7 баллов (не более 15 баллов) Областные конкурсы: 1 место – 6 баллов 2 место - 5 балла 3 место – 4 балла Участие – 3 балла (не более 11 баллов) Районные конкурсы: 1 место – 5 баллов 2 место - 4 балла 3 место – 3 балла Участие – (не более 5 баллов)	Ежемесячно	20 баллов
		Копии дипломов, приказов	Участие педагогического работника в конкурсах, соревнованиях и т.п. различной направленности Федеральный уровень 1 место – 15 баллов 2 место - 10 балла	Ежемесячно	15 баллов

			3 место – 8 балла Участие – 5 баллов Областной уровень 1 место – 10 баллов 2 место - 8 баллов 3 место – 5 баллов Участие – 3 балла		
2.	Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения	Подтверждающие документы, справка зам. директора по УПР, УВР, ВР	2.1. Работа с семьями обучающихся: (мероприятия, проведенные с участием родителей для родителей (тематические собрания, тренинги, педагогические мастерские, семинары-практикумы и т.д.) 1 мероприятие – 3 балла, 2 и более – 5 баллов 2.2. Проведение мероприятий профориентационной направленности (мастер-классы, открытые мероприятия для школьников, участие в классных часах, родительских собраниях в общеобразовательных школах и т.д.) 1 мероприятие – 3 балла, 2 и более – 5 баллов	Ежемесячно	10 баллов
3.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Подтверждающие документы, справка зам. директора по ВР, УВР, УПР	3.1. Инновационная и экспериментальная деятельность: участие в проведении мероприятий различного уровня (открытые уроки и занятия, мастер-классы, круглые столы, семинары и т.п. п): 1 мероприятие – 3 балла 2 и более – 5 баллов 3.2. Выездные мероприятия с обучающимися (экскурсии, походы и др.) 1 мероприятие – 3 балл (не более 6 баллов)	Ежемесячно	11 баллов
4.	Иные достижения, характеризующиеся высокими показателями	Подтверждающие документы, отчетности, справка зам. директора по ВР, УВР, УПР	4.1. Публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, профориентационной направленности 1 публикации – 10 баллов, 2 и более – 12 баллов	Ежемесячно	12 баллов

			4.2. Посещаемость (занятия) обучающимися (для руководителей групп) от 90% – 100% - 15 баллов от 70% – 90% - 10 баллов	Ежемесячно	15 баллов
			4.3. Качество обучения (количество обучающихся успевающий на «4» и «5» в процентах) 60% и более – 15 баллов От 40% до 60% - 8 баллов От 30% до 40% - 5 баллов	Ежемесячно	15 баллов
			ИТОГО		110 баллов
Библиотекарь					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Справка зам. директора по УВР	Образцовое содержание библиотечно-журнального фонда -1 балл Ведение электронной библиотеки по всем направлениям подготовки обучающихся в учреждении – 2 балла	Ежемесячно	3 балла
2.	Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения	Подтверждающие документы	Участие в профессиональных конкурсах разного уровня: - федеральный уровень -8 баллов - региональный уровень -5 баллов	Ежемесячно	13 баллов
		Подтверждающие документы	Оформление наглядной информации об учреждении: -выпуск газеты – 5 баллов, - оформление стендов, выставок и т.п. – 1 балл за каждый стенд и выставку (не более 3 баллов)	Ежемесячно	8 баллов
		Подтверждающие документы	Организация и проведение общих мероприятий; 1 мероприятие – 1 балл, 2 и более – 3 балла	Ежемесячно	3 балла
3.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Подтверждающие документы, справка зам. директора по УВР	Эффективная работа по взаимодействию с организациями культуры и просветительскими общественными организациями (проведение и организация мастер-классов, круглых столов) организация экскурсий, посещения обучающимися и педагогическими работниками культурных, просветительских мероприятий области и т.п.) - 1 балл за каждое мероприятие (не более 5 баллов)	Ежемесячно	5 баллов

4.	Иные достижения, характеризующиеся высокими показателями	Подтверждающие документы, справка зам. директора по УВР	Разработка и реализация программ просветительской направленности 1 программа – 1 балл, 2 и более – 3 балла	Ежемесячно	3 балла
			ИТОГО		35 баллов
Бухгалтер					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Справка главного бухгалтера	Качественная и своевременная обработка первичной документации: - отсутствие нарушений 10 баллов - наличие нарушений – 0 баллов	Ежемесячно	10 баллов
		Справка главного бухгалтера	Качественная и своевременная работа по перечислению финансовых средств с лицевого счета учреждения получателям: - отсутствие нарушений 10 баллов - наличие нарушений – 0 баллов	Ежемесячно	10 баллов
		Наличие документации, справка главного бухгалтера	Качественное проведение инвентаризации имущества и обязательств учреждения: - отсутствие нарушений -10 баллов - наличие нарушений – 0 баллов	Ежемесячно	10 баллов
			ИТОГО		30 баллов
Водитель автомобиля					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Справка зам. директора по УПР	Своевременное выявление неисправности ТС и проведение мероприятий по закупки неисправных деталей – 15 баллов	Ежемесячно	15 баллов
		Справка зам. директора по УПР	Отсутствие ДТП и нарушений ПДД, отсутствие замечание со стороны контрольных органов, ГИБДД, МВД Отсутствие нарушений – 15 баллов Наличие - 0	Ежемесячно	15 баллов
			ИТОГО		30 баллов
Механик					
1	Иные достижения, характеризующиеся	Справка зам. директора по УПР	Поддержание материально-технической базы гаража в исправном состоянии:	Ежемесячно	10 баллов

	высокими показателями		-Все в исправном состоянии -5 баллов - Наличие неисправностей - 0		
		Справка зам. директора по УПР	За безаварийную работу автомобиля: - Отсутствие аварий – 10 баллов - Наличие - 0	Ежемесячно	10 баллов
		Справка зам. директора по УПР	За образцовое содержание и контроль за средствами пожаротушения в гараже: -Все в исправном состоянии – 10 баллов - Наличие неисправностей -0	Ежемесячно	10 баллов
			ИТОГО		30 баллов
Техник					
1	Личный вклад в общие результаты работы	Справка зам. директора по УПР	Планирование текущего и капитального ремонтов, разработка графиков ремонта зданий и сооружений, энергетического оборудования и энергосетей - Наличие плана и отчета – 10 баллов - Отсутствие плана или отчета по нему -0	Ежемесячно	10 баллов
		Справка зам. директора по УПР	Составлении заявок и необходимых расчетов к ним на отпуск , приобретение оборудования, материалов, запасных частей для учреждения: -Наличие заявок и расчетов – 10 баллов - Отсутствие – 0 баллов	Ежемесячно	10 баллов
		Справка зам. директора по УПР	Обеспечение безопасной эксплуатация зданий, энергетических, электротехнических устройств, также другого оборудования и прохождение его своевременного ремонта- 10 баллов	Ежемесячно	10 баллов
			ИТОГО		30 баллов
Секретарь учебной части					
	1 Личный вклад в общие результаты работы	Справка руководителя	Отсутствие ошибок в документах: - Отсутствие – 10 баллов - Наличие - 0	Ежемесячно	10 баллов
		Справка руководителя	Составление, своевременное предоставление в полном объеме установленной отчетности: -Своевременно, в полном объеме – 10 баллов - Несвоевременно или не в полном объеме - 0	Ежемесячно	10 баллов

		Справка руководителя	Своевременное, в полном объеме заполнение отчетности в информационных системах различного уровня: - Своевременно и в полном объеме – 10 баллов - Несвоевременно или не в полном объеме - 0	Ежемесячно	10 баллов
			ИТОГО		30 баллов
Контрактный управляющий, специалист по закупкам					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Подтверждающая справка	Отсутствие нарушений в сроках и полноте размещения документации по закупкам в ЕИС: - Отсутствие нарушений – 10 баллов - Наличие нарушений -0	Ежемесячно	10 баллов
		Подтверждающая справка	Отсутствие нарушений по определению поставщиков, ведение документации в полном объеме в соответствии с требованиями законодательства: - Отсутствие нарушений – 5 баллов - Наличие нарушений - 0	Ежемесячно	5 баллов
		Подтверждающая справка	Отсутствие нарушений в отчетности по закупкам -10 баллов	Ежемесячно	10 баллов
		Подтверждающая справка	Ведение установленной документации по регистрации и учету договоров (журналы и т.д.) - Без замечаний – 5 баллов - С замечаниями - 0	Ежемесячно	5 баллов
			ИТОГО		30 баллов
Кладовщик					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Подтверждающая справка	Качественная организация учета материальных ценностей на складе: - Без замечаний – 15 баллов - С замечаниями - 0	Ежемесячно	15 баллов
		Подтверждающая справка	Качественная организация рационального планирования закупок товарно-материальных ценностей: -Наличие обоснованных заявок и расчетов к ним – 10 баллов - Отсутствие - 0	Ежемесячно	10 баллов
			ИТОГО		25 баллов

Уборщик служебных помещений					
1	Личный вклад в общие результаты работы	Справка зам. директора по УПР	Отсутствие замечаний по санитарному содержанию помещений учреждения – 10 баллов	Ежемесячно	10 баллов
		Справка зам. директора по УПР	Рациональное использование технологического оборудования, контроль над исправностью, своевременное оповещение о неисправностях оборудования – 10 баллов	Ежемесячно	10 баллов
		Справка зам. директора по УПР	Экономия мощных средств и соблюдение их дозировки – 5 баллов	Ежемесячно	5 баллов
			ИТОГО		25 баллов
Специалист по кадрам					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Подтверждающая справка	Разработка, обновление положений и инструкций по ведению, хранению и учету документов: - 1-2 положения и инструкции – 5 баллов - 3 и более – 10 баллов	ежемесячно	10 баллов
2.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Подтверждающая справка	Создание и ведение информационного банка данных работников – - Наличие и актуальность -10 баллов	Ежемесячно	10 баллов
		Подтверждающая справка	Прохождение проверки без замечаний – 10 баллов	Ежемесячно	10 баллов
			ИТОГО		30 баллов
Экономист					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Справка главного бухгалтера	Качественная и своевременная работа по составлению плана ФХД учреждения и расчетов к ним: - отсутствие нарушений 10 баллов - наличие нарушений – 0 баллов	Ежемесячно	10 баллов
		Справка главного бухгалтера	Качественная и своевременная работа по перечислению финансовых средств с лицевого счета учреждения получателям: - отсутствие нарушений 5 баллов - наличие нарушений – 0 баллов	Ежемесячно	10 баллов

		Наличие документации, справка главного бухгалтера	Качественное проведение инвентаризации имущества и обязательств учреждения: - отсутствие нарушений -5 баллов - наличие нарушений – 0 баллов	Ежемесячно	5 баллов
			Качественная и своевременная работа по составлению отчетов в Департамент образования Ивановской области - отсутствие нарушений 10 баллов - наличие нарушений – 0 баллов	Ежемесячно	5 баллов
			ИТОГО		30 баллов
Методист					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Подтверждающие документы: Программа	Разработка и реализация программ различной направленности 1 программа - 5 баллов 2 программы - 8 баллов Более - 12 баллов	Ежемесячно	12 баллов
		Копии дипломов, приказов	Подготовка для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, обучающихся в конкурсах различной направленности Всероссийские конкурсы: 1 место - 10 баллов 2 место - 9 баллов 3 место - 8 баллов Участие - 7 баллов (не более 15 баллов) Областные конкурсы: 1 место - 7 баллов 2 место - 5 баллов 3 место - 3 балла Участие - 2 балла (не более 15 баллов)	Ежемесячно	15 баллов
2.	Качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с	Подтверждающие документы: печатные материалы, фото и видеоматериалы и	2.1. Разработка и распространение среди родителей методических материалов воспитательной направленности (тематические собрания, тренинги, педагогические мастерские, семинары-практикумы и т.д.) 1 мероприятие - 3 балла	Ежемесячно	5 баллов

	деятельностью образовательного учреждения	т.п.	2 и более - 5 баллов 2.2.Проведение мероприятий профориентационной направленности (мастер-классы, открытые мероприятия для школьников, участие в классных часах, родительских собрания в общеобразовательных школах и т.д.) 1 мероприятие - 3 балла 2 и более - 5 баллов		
3.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Подтверждающие документы: печатные материалы, фото и видеоматериалы и т.п.	Сопровождение и участие в инновационной и экспериментальной деятельности (пилотные площадки): разработка и участие в проведении мероприятий различного уровня (открытые уроки и занятия, мастер-классы, круглые столы, семинары и т.п.), проведение мониторинга, отчетов и т.п. 1 мероприятия - 3 балла 2 и более - 6 баллов	Ежемесячно	6 баллов
4.	Иные достижения, характеризующиеся высокими показателями	Подтверждающие документы: копии материалов, ссылки на Интернет публикации	Публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня материалов по распространению педагогического опыта 1 публикация - 10 баллов 2 и более - 12 баллов	Ежемесячно	12 баллов
			ИТОГО:		50 баллов
Педагог-психолог					
1.	Личный вклад в общие результаты работы	Подтверждающие документы	Участие в конкурсах, соревнованиях и т.п. обучающихся вне учебных достижений с проблемами в обучении Призовые места – 10 баллов Участие -1 балл	Ежемесячно	10 баллов
2.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм	Подтверждающие документы	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей 4 и более мероприятий - 10 баллов; до 3 мероприятия - 5 балла; 0 мероприятий - 0 баллов	Ежемесячно	10 баллов

	и методов организации труда		2.1. Участие работника в конкурсах, соревнованиях и т.п. воспитательной направленности Всероссийские конкурсы: 1 место - 7 баллов 2 место - 6 баллов 3 место - 5 баллов Участие - 4 баллов (не более 8 баллов) Областные конкурсы: 1 место - 5 баллов 2 место - 4 балла 3 место - 3 балла Участие - 2 балла (не более 5 баллов) Районные конкурсы: Наличие достижений - 5 баллов Отсутствие достижений - 0 баллов	Ежемесячно	15 баллов
			2.2. Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом снижение - 5 баллов в отсутствие динамики, рост - 0 баллов	Ежемесячно	5 баллов
			2.3. Снижение количества пропусков учебных занятий по неуважительным причинам в сравнении с предыдущим периодом Снижение - 5 баллов Отсутствие динамики, рост - 0 баллов	Ежемесячно	5 баллов
			2.4. Снижение уровня обучающихся, состоящих на учете в КДН Снижение - 5 баллов Отсутствие динамики, рост - 0 баллов	Ежемесячно	5 баллов
			ИТОГО:		50 баллов

**Оценочный лист работника
ОГБПОУ Южского технологического колледжа
для определения премиальных выплат**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
за _____ 20__ год

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Баллы
1				
2				
...				
...	Всего баллов			

Работник _____ / _____ / Дата _____
подпись расшифровка подписи

Согласованно:

Заместитель директора по УВР _____ / _____ / Дата _____
подпись расшифровка подписи

Заместитель директора по УПР _____ / _____ / Дата _____
подпись расшифровка подписи