

ПРИНЯТО:	СОГЛАСОВАНО:	УТВЕРЖДЕНО:
Протокол общего собрания работников и обучающихся ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» № 4 от 19.08 2023 года	Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум»  Б.В. Ванин 19.08.2023г.	Приказом директора ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» № 216/ог от 19.08 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«ЕВПАТОРИЙСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»
(НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)

г. Евпатория
 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Законом Республики Крым от 19 июля 2022 года №307-ЗРК/2022 «Об исполнительных органах Республики Крым», Закона Республики Крым от 15.01.2022 года № 355-ЗРК/2022 «О бюджете Республики Крым на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов», постановление Совета министров Республики Крым от 08.09.2017 года №451 «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» с изменениями и дополнениями, Постановлением Совета министров Республики Крым от 30.03.2015 N 142 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», Постановлением Совета министров Республики Крым от 31.05.2016 N 234 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», Постановлением Совета министров Республики Крым от 01.06.2017 N 301 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», Постановлением Совета министров Республики Крым от 07.12.2022 N 1110 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», Постановлением Совета министров Республики Крым от 21.02.2023 г. № 143 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», Постановлением Совета министров Республики Крым от 11.08.2023 г. № 143 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года №658», Постановлением Правительства РФ от 7 июля 2021 г. № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», и разъяснения Министерства просвещения РФ от 3 сентября 2021 г. «Об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения», и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум» (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Система оплаты труда работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» устанавливается с учетом:

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

- показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,

Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и Указом Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года «204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года №38-П, от 28 июня 2018 года №26-П, от 11 апреля 2019 года №17-Р и от 16 декабря 2019 года № 40-П;

- Закона Республики Крым от 6 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

- системы нормирования труда, определяемой работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемой коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

- настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается в целях:

- повышения мотивации работников Учреждения к качественному труду;

- создания условий для привлечения высококвалифицированных кадров;

- расширения участия общественности в управлении Учреждением.

Задачи:

- повышение эффективности и качества труда;

- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и доходом работника;

- значительное повышение заработной платы работников;

- создание стимулов для повышения профессионального уровня работников и внедрения инновационных технологий в образовательный процесс;

- привлечение и закрепление в Учреждении молодых кадров.

1.5. Размер оплаты труда работников Учреждения устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника Учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал Учреждения подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал Учреждения, работники, осуществляющие образовательную деятельность, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения, целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, осуществляющие образовательную деятельность, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности.

1.7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих Учреждения, с указанием отнесения должностей (профессий) к административно-управленческому, основному или вспомогательному персоналу, их должностные оклады и штатную численность.

Штатное расписание Учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.8. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за обеспечение соблюдения требований настоящего Положения, своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству, а также за соблюдение установленных нормативными правовыми актами и распорядительными документами федеральных органов исполнительной власти, а также за соблюдение установленных нормативными правовыми актами и распорядительными документами федеральных органов исполнительной власти, а также исполнительных органов Республики Крым индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для отдельных категорий работников организаций.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.10. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года №38-П, от 28 июня 2018 года №26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П, для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника организации, осуществляющей образовательную деятельность, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежат включению:

- выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);

- выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Республики Крым, осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных

ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.11. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, занятых в образовательных организациях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.12. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.13. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.14. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.15. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.16. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.17. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, указанных в разделе 3 пункте 3.1 настоящего Положения, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, работников подлежит индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым в зависимости от распространения на работников действия указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 598 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.»

2. Формирование заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера

2.1. Заработная плата руководителя и заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

2.2. Оклад (должностной оклад) директора составляет 41 051,00 рублей.

Основанием повышения оклада руководителя является приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

2.3. По решению учредителя Учреждения руководителю Учреждения может устанавливаться надбавка за масштаб управления, положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

2.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю устанавливаются учредителем.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю, порядок и условия их выплаты устанавливаются учредителем.

Основанием для выплаты директору является приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

2.5. Заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 15 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) руководителя, производить округление должностных окладов до рублей в сторону увеличения до целой единицы, без копеек.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера) определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в размере, не превышающем размер, который установлен нормативным правовым актом Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

Без учета предельного уровня соотношений размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждения, включенных в перечень, утвержденный Советом министров Республики Крым.

3. Формирование окладов (должностных окладов) работников учреждения, кроме руководителя, заместителей, главного бухгалтера

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям установлены в следующем размере:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Квалификационные Уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	16 303,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	16 327,00
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	16 362,00

уровень		
---------	--	--

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	15 195,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15 216,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15 226,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15 236,00

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*>	26522,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования<*>; старший мастер	27 849,00

	образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	29 175,00

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общепрофессиональных руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик;	16303,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	17 153,00
2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		

1-й квалификационный уровень	Агент коммерческий; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; лаборант; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	16 362,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий складом; заведующий хозяйством;	17 181,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
	Должности служащих 1 -го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб); должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17 423,00
4-й квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны	18 814,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17 105,00
5-й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха	17 446,00

	(участка)	
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	<p>Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению;</p>	17 919,00

	экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт	
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 814,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 746,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 735,00
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	21 773,00
4. Межотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	26 641,00
2-й квалификационный уровень	Главный <*> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	26 794,00
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	27 355,00

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по закупкам	18 691,00
Ведущий специалист по закупкам	19 358,00
Контрактный управляющий Руководитель контрактной службы	23 022,00

Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность, занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	17 919,00
Ведущий специалист по охране труда	19 358,00
Руководитель службы охраны труда	23 022,00

Размеры окладов (должностных окладов) работников, тарифных ставок по профессиям рабочих, должностям специалистов и служащих, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	10 418,00
Садовник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 сентября 2020 года № 559н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	10 418,00
Помощник повара, младший повар Повар Шеф-повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	10 782,00 10 978,00 11 187,00
Слесарь-сантехник ЖКХ (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 года № 810н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь домовых санитарно-технических систем и оборудования»)	10 782,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 660н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	10 978,00
Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 года № 1129н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара»)	11 187,00

Делопроизводитель Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	16 303,00 17 222,00
Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	17 919,00
Психолог (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»)	17 259,00
Бухгалтер (приказ Министерства труда Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	17 919,00
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями (приказ АНО «Национальное агентство развития квалификаций» от 15 сентября 2021 года № 87/21-ПР «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования»)	16 074,00

Размер окладов медицинских и фармацевтических работников.

3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая.	13 368,00
------------------------------	---	-----------

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ:

Разряд работ	Размер тарифных ставок, руб.
1 разряд	9 309,00
2 разряд	10 418,00
3 разряд	10 593,00
4 разряд	10 782,00
5 разряд	10 978,00
6 разряд	11 187,00
7 разряд	11 511,00
8 разряд	11 557,00

3.2. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки), не вошедшие в пункт 3.1 положения устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

3.3. В соответствии с положением статьи 134 Трудового кодекса РФ, законов и иных нормативно правовых актов РФ проводится индексация заработной платы, путем увеличения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, округление должностных окладов до рублей производится в сторону увеличения до целой единицы, без копеек. в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым в зависимости от распространения на работников действия указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 598 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.»

4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Оплата труда за час преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

4.2. Часовая ставка при оплате труда преподавателей учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной по замещаемой должности, на среднюю месячную норму учебной (преподавательской) работы, составляющую 72 часа.

При этом часы учебной (преподавательской) работы, выполненные преподавателем сверх установленного ему на начало учебного года фактического годового объема учебной (преподавательской) работы (уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601) оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

Учебная (преподавательская) работа, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей, продолжавшемся не более двух месяцев, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

4.3. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении, указаны в таблице 1.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях», разъяснениями Министерства просвещения РФ от 3 сентября 2021 г. «Об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения» относятся:

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

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;

- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;

- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам за осуществление функций классного руководства (кураторство) в размере 5000,00 рублей, на основании Постановления Правительства Российской Федерации №1133 от 07 июня 2021 года.

5.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

5.5. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель Учреждения, принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью

разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Размеры компенсационных выплат приведены в таблице 2.

Размеры компенсационных выплат установлены на основании: Постановления Президиума Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. N 387/22-78"Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда", Постановления Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», соглашение между Министерством образования и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 гг., Постановления Правительства РФ от 7 июля 2021 г. № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»;

Таблица 2

№	Виды работ	Размер процента выплат
1	2	3
1	За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях труда	
	- с вредными и (или) опасными условиями труда	12
2	За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
	за работу в ночное время	40
	за работу в выходные и праздничные дни	в двойном размере

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время согласно статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

5.9. Для работников со сменным графиком работы ведется суммированный учет рабочего времени согласно (ст. 104 ТК РФ), по итогам месяца производится расчет нормы часов отработанных за данный период.

Если количество рабочих часов по графику сменности превышает нормальное число рабочих часов за учетный период, установленный в Учреждении, то количество часов превышения признается сверхурочной работой (ст. 99 ТК РФ). Она либо оплачивается в повышенном размере — за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном, либо по желанию работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.10. Выплаты за работу в условиях, отклоненных от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе за специфику работы), производятся в соответствии со статьей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер надбавок за специфику работы указаны в таблице 3.

5.11. Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, на основании приказа руководителя учреждения.

5.11.1 Размер надбавок за специфику работы педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:

- проверка тетрадей-для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков (крымско-татарского, украинского) (устанавливается пропорционально фактическому объёму учебной (преподавательской) работы) – 15%;
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (применяется на ставку работы) – 10%;
- руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями -15%.

5.11.2 Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя, куратора (применяется на ставку работы) – 15%.

5.11.3 Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объёму учебной (преподавательской) работы) – 25%.

5.11.4 За реализацию программ среднего профессионального образования или выполнение педагогической работы основным персоналом в учреждении среднего профессионального образования – 10%.

5.11.5. Норма часов для пункта 5.11. для преподавателей применяется 720 часов, для мастеров производственного обучения согласно нормам, на ставку работы утвержденным в положении о педагогической нагрузке.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения представительного органа.

Стимулирующие выплаты в Учреждении распределяются, начисляются и выплачиваются на основании Положения о показателях эффективности и критериях оценки деятельности работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум», порядке и условиях начисления стимулирующих выплат (Приложение №1).

6.2. В соответствии с пунктом 1, 6 части 1 и пунктом 3 статьи 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 06 июля 2015 года №131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым» и Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- А) надбавка за интенсивность труда;
- Б) премия за высокие результаты работы;
- В) премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в

абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Руководители структурных подразделений на основании установленных локальным нормативным актом Учреждения показателей предоставляют на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда представление по работнику (работникам) в установленный срок.

А) Надбавка за интенсивность труда. При установлении размера данного вида надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работника устанавливается приказом директора по согласованию с представительным органом работников **в пределах фонда оплаты труда** на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующего фонда, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

Б) Премия за высокие результаты работы.

Размер премии за высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

Конкретный размер премии за высокие результаты работы устанавливается приказом директора по согласованию с представительным органом работников в пределах фонда оплаты труда на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующего фонда.

В) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и ответственных работ не ограничивается. Размер премии может устанавливаться как абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается приказом директора по согласованию с представительным органом работников в пределах фонда оплаты труда на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу)

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

А) премия за образцовое выполнение государственного задания;

Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются директором техникума по согласованию с представительным органом работников в пределах

фонда оплаты труда на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующего фонда, на основании представлений руководителей структурных подразделений Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

Размер премии за образцовое выполнение государственного задания определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

Б) Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени и ученого звания;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

Размер надбавки по квалификационной категории (по педагогической деятельности) указан в таблице 3, выплачивается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки).

Таблица 3.

Размер надбавки за квалификационную категорию	
Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15%
первая категория	10%

Размер надбавки за наличие ученой степени и ученого звания выплачивается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки). Основанием для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания является: для директора – приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, осуществляющего функцию и полномочия учредителя; для остальных работников - приказ директора, при наличии подтверждающих документов, представленных работником.

- при наличии ученой степени кандидата наук – 3 %;
- при наличии ученой степени доктора наук – 5%;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7%;
- при наличии ученого звания «профессор» -- 10%.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается по одному основанию, предусмотренному наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусмотренному наибольший размер в соответствии с настоящим Положением

Размер надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий устанавливается:

В размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю Учреждения;

- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации.

В размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю Учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю деятельности учреждения.

- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю Учреждения.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для назначения является: для директора – приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, осуществляющего функцию и полномочия учредителя; для остальных работников - приказ директора, при наличии подтверждающих документов, представленных работником.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, выплачивается пропорционально отработанному времени:

А) надбавка за выслугу лет;

Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности.

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Б) надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты, выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка работникам (кроме педагогических и научно - педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет -3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет -7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет -10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Устанавливается премия приказом директора по согласованию с представительным органом работников в пределах фонда оплаты труда на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующего фонда по результатам рассмотрения представлений руководителей структурных подразделений на каждого работника (на основании **отчетов** работников).

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

6.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным приложением №1).

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь и надбавка молодому специалисту.

7.2. Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Учреждения ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников Учреждения в пределах доведенного фонда оплаты труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем Учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

7.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/ педагогической работы.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

9. Заключительные положения.

8.1. Настоящее Положение вступает в силу 01.10.2023 года, принимается протоколом общего собрания работников Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения при согласовании с профсоюзной организацией Учреждения и действует до вступления в силу нового Положения.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются директором Учреждения при согласовании с профсоюзной организацией Учреждения.

8.3. Настоящее Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.

Разработал:

Главный бухгалтер Петрашук Н.А.

Согласовано:

специалист по кадрам Шалимова Е.В.

юрисконсульт Михайличенко О.В.

ПРИНЯТО:	СОГЛАСОВАНО:	УТВЕРЖДЕНО:
Протокол общего собрания работников и обучающихся ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» № 4 от 12.08 2023 года	Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» Б.В. Ванин 12.08 2023г.	Приказом директора ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» № 216/ог от 12.08 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о показателях эффективности и критериях оценки деятельности работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум», порядке и условиях начисления стимулирующих выплат

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о показателях эффективности и критериях оценки деятельности работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум», порядке и условиях начисления стимулирующих выплат (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Совета Министров Республики Крым от 30.12.2015 г. № 658 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 07.12.2022 N 1110 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», Постановлением Совета министров Республики Крым от 21.02.2023 №143 «О внесении изменений а постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года №658», с изменениями и дополнениями внесенными постановлением Совета Министров Республики от 31 мая 2016 года № 234, постановлением Совета Министров Республики от 01 июня 2017 года № 301.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников техникума на условиях основной работы, внутреннего и внешнего совместительства.

Положение определяет порядок, условия начисления и распределения стимулирующих выплат за счет бюджетных ассигнований.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с учетом следующих принципов:

а) **объективность** – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения значений показателей эффективности его труда;

б) **предсказуемость** – работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) **адекватность** – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

г) **своевременность** – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) **прозрачность** – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

1.5. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Крым от 30.12.2015 г. № 658 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» с изменениями и дополнениями, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

А) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Б) Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

В) Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы

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

1.6. Для распределения средств стимулирующего фонда между работниками создается комиссия по распределению стимулирующего фонда, состав которой избирается на общем собрании трудового коллектива техникума и утверждается приказом директора.

Комиссия действует на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующего фонда в ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» и руководствуется в своей работе настоящим Положением.

Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет председатель профсоюзного комитета ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум».

Ответственность за работу комиссии по распределению стимулирующего фонда несет председатель комиссии.

Ответственность за начисление стимулирующих выплат работникам техникума на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующего фонда несет главный бухгалтер ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум».

2. Основания, порядок, размер и условия начисления стимулирующих выплат.

2.1. Основанием для стимулирования работников техникума являются:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение Устава техникума, Правил внутреннего трудового распорядка;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.

2.2. Комиссия по распределению стимулирующего фонда имеет право ходатайствовать перед директором техникума самостоятельно или по представлению руководителей подразделений:

- о снижении размера стимулирующих выплат за интенсивность в работе на 50%, ранее установленной надбавки за интенсивность, при назначении от заявленных в представлении руководителя структурного подразделения данному сотруднику надбавки за интенсивность согласно отчета (при наличии неснятого дисциплинарного взыскания в виде **«Замечания»** конкретного работника);

- о лишении работника стимулирующих выплат в полном объеме (при наличии не снятого дисциплинарного взыскания в виде **«Выговора»**).

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда, **в случае недостатка средств стимулирующего фонда на выплату всех видов стимулирующих выплат в соответствующем периоде, стимулирующие выплаты устанавливаются в строгом очередном порядке:**

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в Учреждении).

2.4. Для распределения средств стимулирующего фонда между работниками техникума устанавливается следующий **порядок:**

Работники техникума подают отчеты установленной формы руководителям структурных подразделений за соответствующий период по следующим видам стимулирующих выплат: надбавка за интенсивность труда; премия за выполнение особо важных и ответственных работ; премия за высокие результаты работы; премия за образцовое выполнение государственного задания; премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Срок подачи отчета **26 число** месяца соответствующего периода для установления вида выплаты стимулирующего характера.

Руководители структурных подразделений не позднее **26 числа** месяца соответствующего периода для установления вида выплаты стимулирующего характера подают в комиссию по распределению стимулирующего фонда представления на работников установленной формы.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда **27 числа** месяца соответствующего периода для установления вида выплаты стимулирующего характера проводит заседание комиссии и оформляет **протокол в соответствии с установленной формой**. Главный бухгалтер предоставляет в комиссию по распределению стимулирующего фонда информацию о размере стимулирующего фонда по техникуму на отчетный период.

Секретарь комиссии по распределению стимулирующего фонда **28 числа** месяца соответствующего периода для установления вида выплаты стимулирующего характера обязан **под роспись** ознакомить каждого работника с решением (**оценкой**) комиссии по распределению стимулирующего фонда. **Оценка комиссии фиксируется как в протоколе, так и в отчете работника.**

Руководители структурных подразделений обязаны оказать помощь секретарю комиссии по распределению стимулирующего фонда в организации работы по ознакомлению с оценкой комиссии.

Работники, не согласные с решением (**оценкой**) комиссии по распределению стимулирующего фонда имеют право подать заявление председателю комиссии по распределению стимулирующего фонда, с указанием аргументированных возражений.

Председатель комиссии незамедлительно организывает заседание комиссии по распределению стимулирующего фонда. На заседании комиссии рассматривается аргументированное заявление работника, выслушиваются мнения членов комиссии, председателя профсоюзного комитета техникума, принимается решение **«Оставить оценку комиссии без изменений»** или **«Изменить оценку комиссии»**. Решение комиссии доводится до сведения работника под роспись **секретарем комиссии**.

Председатель комиссии по распределению стимулирующего фонда передает протокол заседания **главному бухгалтеру техникума** для подготовки проекта приказа о назначении стимулирующих выплат работникам техникума.

До конца текущего месяца (соответствующего периода) для установления вида выплаты стимулирующего характера главный бухгалтер техникума предоставляет проект приказа о назначении стимулирующих выплат работникам техникума директору техникума.

Приказ директора о назначении стимулирующих выплат согласовывается с представительным органом работников.

В случае, когда установленные числа месяца соответствующего периода для установления вида выплаты стимулирующего характера выпадают на **нерабочие праздничные или выходные дни**, указанные числа месяца соответствующего периода для установления вида выплаты стимулирующего характера могут быть перенесены на рабочие дни, ранее установленного срока.

Основанием для назначения стимулирующих выплат **директору техникума** является приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

Ежегодно специалист по кадрам предоставляет представление в комиссию по распределению стимулирующего фонда по состоянию на 25 января для назначения стимулирующих выплат работникам техникума в виде надбавки за назначение квалификационной категории, надбавки за выслугу лет, надбавки за стаж непрерывной работы. В течение года ежемесячно предоставляет представления в случае уменьшения или увеличения надбавки, при ее отмене, либо пересмотре.

2.5. Размер и условия начисления стимулирующих выплат.

2.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- А) надбавка за интенсивность труда,
- Б) премия за высокие результаты работы,
- В) премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

А) Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка за интенсивность труда может устанавливаться в связи с увеличением объема работ по основной должности, а также за дополнительный объем работы, не связанной с основными обязанностями работника.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения (настоящим положением) на определенный срок. Пересматривается с учетом следующих факторов, определяющих сложность труда: - сложность выполняемых работ (умственный труд); - больший объем работ за меньший относительный временной интервал; - больший объем работ, выполняемый одним работником (при учете нормативов труда на нескольких работниках); - функции, составляющие содержание труда.

В течение установленного периода размер ежемесячной надбавки за интенсивность и работы работникам техникума может быть увеличен, снижен или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей.

Руководители структурных подразделений на основании установленных настоящим положением показателей предоставляют на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда представление по работнику (работникам) в установленный срок.

При установлении размера данного вида надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работника устанавливается приказом директора по согласованию с представительным органом работников **в пределах фонда оплаты труда** на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующего фонда, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работниками.

ПОНЯТИЕ ИНТЕНСИВНОСТИ.

Интенсивность труда - это степень напряжённости труда, т. е. количество труда, затрачиваемое работником в процессе работы за определённый промежуток времени. Интенсивность труда зависит: от степени плотности использования рабочего времени; необходимых в процессе труда физических и нервно-умственных усилий; частоты (темпа) повторения трудовых действий; количества выполняемых трудовых функций. Все это, в конечном счёте, определяется материально-техническими, организационными и социально-экономическими условиями труда.

Интенсивность труда связана с такими понятиями, как индивидуальное и общественно-необходимое рабочее время; работоспособность и утомление, тяжесть труда; напряженность труда и нормы времени, темп работы. Следовательно, проблема интенсивности труда имеет место при решении вопросов, связанных с организацией, нормированием и оплатой труда.

Интенсивность труда - это социально - экономическая категория, характеризующая степень напряженности рабочей силы в процессе труда и измеряющая количеством труда, затрачиваемого работником в единицу времени. Данное понятие неразрывно связано с понятием «производительность труда».

Определение оптимальной интенсивности - одна из ключевых задач в экономике. Именно оптимальная интенсивность позволяет достигнуть максимальной производительности труда.

Поэтому, чтобы стимулировать труд работника с большим объемом работы, действующее законодательство Российской Федерации позволяет работодателю устанавливать работнику соответствующие выплаты - **надбавку за интенсивность труда**. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности работы преподавателя, мастера производственного обучения).

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты в % от должностного оклада
Преподаватель, мастер производственного обучения	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Организация и проведение мероприятий работником, направленных на повышение авторитета и имиджа техникума: - педагогические чтения; - научно-практические конференции;	Месяц или квартал	3

			<ul style="list-style-type: none"> - предметные недели по преподаваемой дисциплине; - размещение работ в учебных изданиях, в средствах массовой информации, которая бы отражала достижения техникума; - участие в общероссийских, региональных, городских, районных конкурсах, в том числе «Молодые профессионалы» Ворлдскиллс Россия; - организация и проведение воспитательного мероприятия (литературная гостиная, КВН и пр.); - подготовка студентов для участия в конкурсах, научно-практических конференциях, олимпиадах и пр.; - профориентационная работа. <p>2. Своевременная подготовка и представление работником срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, по требованию руководителя структурного подразделения, директора техникума:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, руководителя подразделения, директора техникума; - своевременное и качественное предоставление отчетов и исполнение административных решений; - своевременное предоставление документации по требованию заведующего учебным отделом, председателя цикловой комиссии, методиста. <p>3. Положительный рост показателей трудовой деятельности работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> -целенаправленная работа со студентами, отраженная в положительных результатах , способствующая улучшению успеваемости и посещаемости студентами, преподаваемых преподавателем предметов; -использование в работе новых изданий учебников, учебных пособий, методик 		3
					4

			<p>преподавания, направленных на достижение высоких результатов успеваемости студентов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное заполнение данных в системе ЭлЖур. <p>4. Показатель профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение открытых занятий, получение призовых мест студентами, подготовленными для участия в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях и пр.; - организация, проведение и участие в семинарах, на совещаниях по вопросам повышения качества образования; - творческая деятельность (участие в работе творческих, рабочих групп); - призовые места в общероссийских, региональных, городских и районных конкурсах, в т.ч. «Молодые профессионалы» Ворлдскиллс Россия; - успешность привлечения обучающихся к воспитательной внеурочной деятельности; - наличие опубликованных собственных методических разработок, статей, научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные; - повышение уровня профессионального мастерства (получение удостоверений о повышении квалификации, сертификатов, подтверждающих участие в семинарах, тренингах и другое, в образовательных организациях, прохождение стажировок на мат.-тех. базе соц. партнеров техникума). <p>5. Участие в реализации образовательных программ экспериментальных площадок, лабораторий, ресурсных центров, проектов, программ учебных дисциплин, профессиональных моделей и их компонентов, прошедших экспертизу учебно-метод.</p>	5	5
--	--	--	---	---	---

			(экспертного) совета (начиная с районного/городского уровня). 6. Показатель уровня обеспеченности кабинета: наличие и периодическое обновление кабинета дидактическими, учебно-методическими и другими материально-техническими средствами; - приобретение, изготовление учебно-дидактических и учебно-наглядных материалов (стенды, плакаты). 7. Наличие положительных результатов в организации работы на рабочем месте по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда: -соответствие рабочего места, помещения, кабинета, территории нормам пожарной и электробезопасности, охраны труда по результатам обследования специалиста по ОТ или комиссии по охране труда; - положительные изменения, направленные на улучшение состояния и обеспечения рабочих мест. 8. Организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (студентов) и работников техникума (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.): - непосредственное участие работника в организации, проведении или участие в мероприятиях, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни в техникуме. 9. Повышенная напряженность при работе с источником повышенной опасности (Источниками повышенной опасности следует считать определенные предметы материального мира		4
					4
					2
					7

			<p>структурного подразделения, директора техникума:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, руководителя подразделения, директора техникума; - своевременное и качественное предоставление отчетов и исполнение административных решений; - своевременное предоставление документации по требованию заведующего учебным отделом, председателя цикловой комиссии, методиста. <p>3. Положительный рост показателей трудовой деятельности работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> -целенаправленная работа со студентами, отраженная в положительных результатах (в журналах), способствующая улучшению успеваемости и посещаемости студентами, преподаваемых преподавателем предметов; -использование в работе новых изданий учебников, учебных пособий, методик преподавания, направленных на достижение высоких результатов успеваемости студентов; - своевременное заполнение данных в системе ЭлЖур. <p>4. Показатель профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение открытых занятий, получение призовых мест студентами, подготовленными для участия в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях и пр.; - организация, проведение и участие в семинарах, на совещаниях по вопросам повышения качества образования; - творческая деятельность (участие в работе творческих, рабочих групп); - призовые места в общероссийских, региональных, городских и районных конкурсах, в т.ч. 		4
					5

			<p>«Молодые профессионалы» Ворлдскиллс Россия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешность привлечения обучающихся к воспитательной внеурочной деятельности; - наличие опубликованных собственных методических разработок, статей, научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные; - повышение уровня профессионального мастерства (получение удостоверений о повышении квалификации, сертификатов, подтверждающих участие в семинарах, тренингах и другое, в образовательных организациях, прохождение стажировок на мат.-тех. базе соц. партнеров техникума). <p>5. Участие в реализации образовательных программ экспериментальных площадок, лабораторий, ресурсных центров, проектов, программ учебных дисциплин, профессиональных моделей и их компонентов, прошедших экспертизу учебно-метод. (экспертного) совета (начиная с районного/городского уровня).</p> <p>6. Показатель уровня обеспеченности кабинета: наличие и периодическое обновление кабинета дидактическими, учебно-методическими и другими материально-техническими средствами;</p> <ul style="list-style-type: none"> - приобретение, изготовление учебно-дидактических и учебно-наглядных материалов (стенды, плакаты). <p>7. Наличие положительных результатов в организации работы на рабочем месте по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> -соответствие рабочего места, помещения, кабинета, территории нормам пожарной и электробезопасности, охраны труда по результатам обследования специалиста по 		
					5
					4
					4

			<p>ОТ или комиссии по охране труда;</p> <p>- положительные изменения, направленные на улучшение состояния и обеспечения рабочих мест.</p> <p>8. Организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (студентов) и работников техникума (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.):</p> <p>- непосредственное участие работника в организации, проведении или участие в мероприятиях, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни в техникуме.</p> <p>9. Повышенная напряженность при работе с источником повышенной опасности (Источниками повышенной опасности следует считать определенные предметы материального мира (механизмы, устройства, автомашины и т. д.).</p> <p>10. Процент выпускников группы, трудоустроившихся после окончания обучения по полученной профессии/специальности более 65% (для кураторов выпускных групп).</p> <p>11. Национальные проекты: участие и реализация.</p> <p>12. Организация работы по обеспечению антитеррористической защиты в образовательном учреждении.</p> <p>Организация и проведение теоретических занятий и практических тренировок с персоналом и обучающимися по их действиям при угрозе совершения или совершении террористического акта.</p> <p>13. Подготовка планов мероприятий, проектов приказов директора, отчетной документации, разработка</p>		<p>2</p> <p>7</p> <p>5</p> <p>8</p> <p>5</p> <p>10</p>
--	--	--	---	--	--

			<p>совершенствованию работы по подготовке водителей транспортных средств;</p> <p>- показатель обученности студентов: сдача кв. экзамена с 1 раза: от 5 и более чел.</p> <p>4. Показатель профессионального мастерства:</p> <p>- проведение открытых занятий, получение призовых мест студентами, подготовленными для участия в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях и пр.;</p> <p>- организация, проведение и участие в семинарах, на совещаниях по вопросам повышения качества обр..</p> <p>5. Отсутствие замечаний к техническому, гигиеническому состоянию транспортных средств, гаражного бокса, закрытой площадки техникума.</p> <p>6. Показатель уровня укомплектованности автомобиля:</p> <p>- своевременная подача заявок с целью обеспечения полной комплектации транспортного средства и своевременного технического обслуживания.</p> <p>7. Работа по усовершенствованию закрытой площадки техникума.</p> <p>8. Организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (студентов) и работников техникума (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.):</p> <p>- непосредственное участие работника в организации, проведении или участие в мероприятиях, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни в техникуме.</p> <p>9. Повышенная напряженность при работе с источником повышенной опасности (Источниками повышенной опасности следует считать</p>		<p>5</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>10</p> <p>2</p> <p>3</p>
--	--	--	---	--	---

			определенные предметы материального мира (механизмы, устройства, автомашины и т. д.). 10. Отсутствие замечания: - по ведению пакета документов, предоставляющих право на управление автомобилем; - по соблюдению распорядка рабочего времени; - штрафные санкции за нарушение правил дорожного движения. 11. Отсутствие перерасхода горюче-смазочных и эксплуатационных материалов и запасных частей.		3
					3
Всего					50

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности работы воспитателя, педагога дополнительного образования, социального педагога, педагога-психолога, педагога-библиотекаря).

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты в % от должностного оклада
Воспитатель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Организация и проведение мероприятий работником, направленных на повышение авторитета и имиджа техникума: - педагогические чтения; - научно-практические конференции; - предметные недели по преподаваемой дисциплине; - размещение работ в учебных изданиях, в средствах массовой информации, которая бы отражала достижения техникума; - участие в общероссийских, региональных, городских, районных конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства; - организация и проведение воспитательных мероприятий; - подготовка студентов для участия в конкурсах, научно-практических конференциях, олимпиадах и пр.;	Месяц или квартал	5

			<p>- профориентационная работа.</p> <p>2. Своевременная подготовка и представление работником срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, по требованию руководителя структурного подразделения, директора техникума:</p> <p>- предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, руководителя подразделения, директора техникума;</p> <p>- своевременное и качественное предоставление отчетов и исполнение админ. решений.</p> <p>3. Положительный рост показателей трудовой деятельности работника:</p> <p>-целенаправленная работа со студентами, отраженная в положительных результатах (в журналах), способствующая улучшению успеваемости и посещаемости студентами, преподаваемых преподавателем предметов;</p> <p>-использование в работе новых изданий учебной литературы, учебных пособий, методик преподавания, направленных на достижение высоких результатов успеваемости студентов.</p> <p>4. Показатель профессионального мастерства:</p> <p>- проведение открытых занятий, получение призовых мест студентами, подготовленными для участия в предметных олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях и пр.;</p> <p>- организация, проведение и участие в семинарах, на совещаниях по вопросам повышения качества образования;</p> <p>- творческая деятельность (участие в работе творческих, рабочих групп);</p> <p>- призовые места в общероссийских, региональных, муниципальных конкурсах профессионального мастерства;</p>	5
				5
				5

			<p>- успешность привлечения обучающихся к воспитательной внеурочной деятельности.</p> <p>5. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:</p> <p>- выполнение работ по поручению руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности.</p> <p>6. Показатель уровня обеспеченности кабинета: наличие и периодическое обновление кабинета дидактическими, учебно-методическими и другими материально-техническими средствами;</p> <p>- приобретение, изготовление учебно-дидактических и учебно-наглядных материалов (стенды, плакаты, карточки с заданиями, тесты проверки знаний и пр.).</p> <p>7. Наличие положительных результатов в организации работы на рабочем месте по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда:</p> <p>соответствие рабочего места, помещения, кабинета, территории нормам пожарной и электробезопасности, охраны труда по результатам обследования инженера или комиссии по охране труда;</p> <p>- положительные изменения, направленные на улучшение состояния и обеспечения рабочих мест.</p> <p>8. Организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (студентов) и работников техникума (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.):</p> <p>- непосредственное участие работника в организации, проведении или участии в мероприятиях, способствующих пропаганде и</p>		<p>10</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>2</p>
--	--	--	---	--	--------------------------------------

			развитию здорового образа жизни в техникуме. 9. Повышенная напряженность при работе с источником повышенной опасности (Источниками повышенной опасности следует считать определенные предметы материального мира (механизмы, устройства, автомашины и т. д.).		10
Всего					50

Условия обеспечивающие результат (оценка интенсивности заместителя директора по УПР, заместителя директора по УВР, заведующего учебным отделом).

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР, заведующий учебным отделом.	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Контроль за качеством исполнения работ, должностных обязанностей работниками подразделения: - мобильность и профессионализм работников подразделения при выполнении работ и поручений, решении неотложных задач (отсутствие жалоб сотрудников, замечаний директора); - положительная роль руководителя в организации рабочих мест подчиненных, выраженная в высоких показателях производительности труда; - положительные показатели успеваемости обучающихся, студентов (по результатам аттестации и других форм независимой оценки качества образования) за отчетный период; - наличие победителей, призеров и участников олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней; - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских проектов; - организация работы по сохранению контингента работников, обучающихся	Месяц или квартал	30

			<p>(студентов), выраженная в положительных результатах;</p> <ul style="list-style-type: none"> - положительные показатели посещаемости студентов (за месяц, квартал) на основе ежедневной информации о состоянии посещаемости студентов. <p>2. Организация, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с юридическими и физическими лицами, публикация статей, размещение информации о техникуме в средствах массовой информации, которая бы отражала достижения техникума, рекламная деятельность, профориентационная работа; - организация и проведение региональных, городских, районных, внутритехникумовских мероприятий. <p>3. Своевременная и качественная подготовка и представление работником отчетности и информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, а также по требованию директора техникума:</p> <ul style="list-style-type: none"> -предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, директора техникума; - своевременное предоставление и списание документов строгой отчетности; - соблюдение графика документооборота; - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; -организация работы по систематизации подотчетной документации в подразделении, отраженной в высоких результатах работы; - организация работы по учету и распределению материальных ценностей в подразделении. <p>4. Организация и</p>	3
				4
				3

			<p>непосредственное участие в работе государственно-общественного характера управления в техникуме:</p> <ul style="list-style-type: none"> -организация и положительная роль студенческого совета в решении вопросов; - непосредственное участие в работе внутритехникумовских и ведомственных комиссиях, управляющих советах. <p>5. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности. <p>6. Уровень развития социального партнерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация взаимодействия с социальными партнерами, спонсорами, меценатами и работодателями для оказания материальной помощи техникуму, помощи в трудоустройстве студентов; - доля и динамика привлечения внебюджетных средств. <p>7. Внедрение и освоение новых методик и технологий, позволяющих увеличить производительность и качество выполняемых работ работниками подразделения.</p> <p>8. Наличие положительных результатов в организации работы на рабочем месте по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация работы в подразделении в соответствии с нормами пожарной и электробезопасности, охраны труда по результатам обследования специалиста по охране труда; - положительные изменения, направленные на улучшение состояния и обеспечения рабочих мест в подразделении. <p>9. Организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического</p>		3
					3
					3
					3
					3

			<p>и физического здоровья обучающихся (студентов) и работников техникума (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.):</p> <p>- непосредственное участие работника в организации, проведении или участие в мероприятиях, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни в техникуме.</p> <p>10. Трудоустройство выпускников: Процент выпускников, трудоустроившихся после окончания обучения по полученной специальности: - более 65%; - менее 65%.</p> <p>11. Участие в реализации Национального проекта «Образование».</p> <p>12. Обеспечение информационной открытости (соблюдение требований Постановление Правительства РФ от 10 июля 2013 г. N 582).</p> <p>13. Реализация государственных услуг и функций в сфере образования, переведенных в электронный вид.</p> <p>14. Работа по заключению договоров о сетевом обучении.</p> <p>15. Организация работы по подготовке участников региональных и национальных чемпионатов «Молодые профессионалы» WSR.</p>		<p>0</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>
Всего					75

Условия обеспечивающие результат (оценка интенсивности начальника отдела маркетинга, начальника отдела «ЦСТВ»).

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Начальник отдела маркетинга, начальник отдела «ЦСТВ».	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Формирование и обновление: - реестра актуальных вакансий, размещение на официальном сайте техникума и в соц. сетях;	Месяц или квартал	10

			- реестра работодателей техникума, размещение на официальном сайте.		10
			2. Проф-ая работа: организация и проведение Ярмарки вакансий, Дней карьеры, презентации предприятий и их вакансии, тематические выставки, конкурсы, семинары, конференции.		10
			3. Своевременная и качественная подготовка и представление работником отчетности и информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, а также по требованию директора техникума:		
			- предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, директора техникума;		
			- соблюдение графика документооборота;		
			- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, директора техникума;		
			-организация работы по систематизации подотчетной документации в подразделении, отраженной в высоких результатах работы.		4
			4. Организация и непосредственное участие в работе государственно-общественного характера управления в техникуме:		
			- непосредственное участие в работе внутритехникумовских и ведомственных комиссиях, управляющих советах.		5
			5. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:		
			- выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности.		4
			6. Уровень развития социального партнерства:		
			- организация взаимодействия с социальными партнерами, спонсорами, меценатами и работодателями для оказания материальной помощи техникуму, помощи в трудоустройстве студентов;		

			<p>- поиск социальных партнеров в регионах РФ.</p> <p>7. Внедрение и освоение новых методик и технологий, позволяющих увеличить производительность и качество выполняемых работ работниками подразделения.</p> <p>8. Наличие положительных результатов в организации работы на рабочем месте по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация работы в подразделении в соответствии с нормами пожарной и электробезопасности, охраны труда по результатам обследования специалиста по охране труда; - положительные изменения, направленные на улучшение состояния и обеспечения рабочих мест в подразделении. <p>9. Организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (студентов) и работников техникума (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - непосредственное участие работника в организации, проведении или участие в мероприятиях, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни в техникуме. <p>10. Трудоустройство выпускников: Процент выпускников, трудоустроившихся после окончания обучения по полученной профессии (специальности):</p> <ul style="list-style-type: none"> - более 65%; - менее 65%. <p>11. Участие в реализации Национального проекта «Образование». Участие в реализации федеральных и региональных программ</p>	<p>4</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>0</p> <p>5</p>
--	--	--	---	---

			<p>-организация работы по систематизации подотчетной документации в подразделении, отраженной в высоких результатах работы;</p> <p>- организация работы по учету и распределению материальных ценностей в подразделении.</p> <p>3. Организация и непосредственное участие в работе государственно-общественного характера управления в техникуме:</p> <p>-организация и положительная роль студенческого совета в решении вопросов;</p> <p>- непосредственное участие в работе внутритехникумовских и ведомственных комиссиях, управляющих советах.</p> <p>4. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:</p> <p>- выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности.</p> <p>5. Наличие положительных результатов в организации работы на рабочем месте по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда:</p> <p>- организация работы в подразделении в соответствии с нормами пожарной и электробезопасности, охраны труда по результатам обследования специалиста по охране труда;</p> <p>- положительные изменения, направленные на улучшение состояния и обеспечения рабочих мест в подразделении.</p> <p>6. Наличие положительных результатов в работе:</p> <p>- соблюдение установленных натуральных лимитов по коммунальным услугам;</p> <p>-обеспечение постоянной готовности автомобилей к выезду, исправное техническое состояние, своевременность проведения регламентных работ;</p>	5	
				10	
				10	
				5	

			- своевременность подачи заявок.		
Всего					75

Условия обеспечивающие результат (оценка интенсивности начальника АХЧ).

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Начальник АХЧ	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Контроль за качеством исполнения работ, должностных обязанностей работниками подразделения: - мобильность и профессионализм работников подразделения при выполнении работ и поручений, решении неотложных задач (отсутствие жалоб сотрудников, замечаний директора); - положительная роль руководителя в организации рабочих мест подчиненных, выраженная в высоких показателях производительности труда.	Месяц или квартал	30
			2. Своевременная и качественная подготовка и представление работником отчетности и информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, а также по требованию директора техникума: -предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, директора техникума; - своевременное предоставление и списание документов строгой отчетности; - соблюдение графика документооборота; - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; -организация работы по систематизации подотчетной документации в подразделении, отраженной в высоких результатах работы; - организация работы по учету и распределению материальных ценностей в подразделении.		20
			3. Организация и		10

			<p>непосредственное участие в работе государственно-общественного характера управления в техникуме:</p> <ul style="list-style-type: none"> -организация и положительная роль студенческого совета в решении вопросов; - непосредственное участие в работе внутритехникумовских и ведомственных комиссиях, управляющих советах. <p>4. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности. <p>5. Наличие положительных результатов в организации работы на рабочем месте по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация работы в подразделении в соответствии с нормами пожарной и электробезопасности, охраны труда по результатам обследования специалиста по охране труда; - положительные изменения, направленные на улучшение состояния и обеспечения рабочих мест в подразделении. <p>6. Наличие положительных результатов в работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение установленных натуральных лимитов по коммунальным услугам; -обеспечение постоянной готовности автомобилей к выезду, исправное техническое состояние, своевременность проведения регламентных работ; - своевременность подачи заявок. 		15
					15
					10
Всего					100

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности методиста)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Методист	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Вклад методиста в разработку и реализацию социально значимых программ, проектов и грантов. Национальные проекты.	Месяц или квартал	5
			2. Вклад методиста в разработку и реализацию программ с использованием (временной) реализации образовательных программ по средствам электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.		5
			3. Профессиональная деятельность методиста по разработке методических рекомендаций, инструктивных писем, положений, пособий и др.		4
			4. Профессиональная деятельность методиста по подготовке методических публикаций, докладов на научно-практических конференциях, семинарах в очной и заочной форме.		4
			5. Профессиональная деятельность методиста по организации и проведению открытых мероприятий (семинаров, мастер-классов, методических объединений) на городском, региональном и федеральном уровне.		4
			6. Уровень качества профессиональной деятельности методиста по участию в комиссиях, жюри конкурсов, разработке нормативных документов.		4
			7. Участие, подготовка к участию и помощь в участии пед. работников в профессиональных конкурсах различной направленности.		4
			8. Наличие учебно-метод. комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом.		4
			9. Качество обновления действующего сайта техникума.		4

			<p>- организация работы по подбору и обработке информации, размещаемой на сайте техникума.</p> <p>10. Организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (студентов) и работников техникума (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.):</p> <p>- непосредственное участие работника в организации, проведении или участие в мероприятиях, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни в техникуме.</p> <p>11. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:</p> <p>- выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя структурного подразделения, не входящих в должностные обязанности.</p> <p>12. Организация, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения:</p> <p>- работа с юридическими и физическими лицами, публикация статей, размещение информации о техникуме в средствах массовой информации, которая бы отражала достижения техникума, рекламная деятельность, проф-ая работа;</p> <p>- организация и проведение региональных, городских, районных, внутритехникумовских мероприятий;</p> <p>- своевременная и качественная подготовка и представление работником отчетности и информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, а также по требованию директора техникума.</p>		4
					4
					4

Всего					50
-------	--	--	--	--	----

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности руководителя физического воспитания)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Руководитель физического воспитания	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Качество обновления действующего сайта техникума: - подбор и обработка информации, размещаемой на сайте техникума.	Месяц или квартал	10
			2. Организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (студентов) и работников техникума (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.): - непосредственное участие работника в организации, проведении или участии в мероприятиях, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни в техникуме.		15
			3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности: - выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности.		10
			4. Организация, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: - работа с юридическими и физическими лицами, публикация статей, размещение информации о техникуме в средствах массовой информации, которая бы отражала достижения техникума, рекламная деятельность, профориентационная работа; - организация и проведение всероссийских, региональных,		15

			муниципальных, внутритехникумовских мероприятий; - своевременная и качественная подготовка и представление работником отчетности и информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, а также по требованию директора техникума.		
Всего					50

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности заведующего мастерскими)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Заведующий мастерскими	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Своевременная и качественная подготовка и представление работником отчетности и информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, а также по требованию директора техникума: -предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, директора техникума; - своевременное предоставление и списание документов строгой отчетности; - соблюдение графика документооборота; - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов; -организация работы по систематизации подотчетной документации, отраженной в высоких результатах работы; - организация работы по учету и распределению материальных ценностей.	Месяц или квартал	30
			2. Участие в общетехникумовских мероприятиях.		10
			3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности: - выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя		10

			подразделения, не входящих в должностные обязанности. 4. Наличие положительных результатов в организации работы на рабочем месте по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. 5. Наличие положительных результатов в работе: - обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей в мастерских техникума.		10 15
Всего					75

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности юрисконсульта)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Юрисконсульт	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Оказание качественной правовой помощи структурным подразделениям в подготовке и оформлении различного рода правовых документов.	Месяц или квартал	10
			2. Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным правовым вопросам.		5
			3. Эффективное ведение исковой работы и представление интересов учреждения в судах и иных инстанциях.		10
			4. Высокие результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ.		10
			5. Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению директора.		10
			6. Высокий уровень знаний законодательства, оперативное реагирование на изменение законодательства.		5
			7. Эффективное ведение претензионной работы.		10
			8. Своевременное и качественное составление документов правового характера.		5
			9. Качественное исполнение мероприятий по профилактике коррупции, терроризма и экстремизма, ЧС, участие		10

			мероприятиях по ГО техникума.		
Всего					75

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности специалиста по кадрам)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Специалист по кадрам	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Качество исполнительской деятельности. Соблюдение и отслеживание ведения кадрового делопроизводства.	Месяц или квартал	5
			2. Проведение аналитической работы.		5
			3. Своевременная, быстрая подготовка архивных справок.		5
			4. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства техникума.		5
			5. Своевременное и качественное комплектование техникума кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации – 100%.		20
			6. Оформление заявок в центрах занятости населения района и города.		2
			7. Оформление заявок в высшие учебные заведения об имеющихся вакансиях в техникуме.		5
			8. Своевременная и качественная подготовка списков лиц, подлежащих оформлению пенсии.		3
			9. Учет повышения квалификации и стажировки педагогических кадров и сотрудников.		5
			10. Участие в подготовке сведений для тарификационных списков.		5
			11. Работа по внедрению профессиональных стандартов.		8
			12. Наличие общественной нагрузки.		7
Всего					75

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности секретаря руководителя)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Секретарь руководителя	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Своевременное, добросовестное и качественное осуществление деятельности определенное должностными обязанностями.	Месяц или квартал	20
			2. Отсутствие фактов нарушения законодательства РФ при выполнении должностных обязанностей.		5
			3. Высокая результативность выполнения наиболее сложной, срочной работы		10
			4. Своевременная и качественная подготовка и представление работником отчетности и информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, а также по требованию директора техникума.		10
			5. Наличие общественной нагрузки.		10
			6. Владение информационными технологиями, в т.ч. СЭД, эл. почта техникума		10
			7. Качественная работа по контролю исходящей корреспонденции, своевременный прием, регистрация и направление на исполнение входящей корреспонденции.		10
Всего					75

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности инженера-энергетика)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Инженер-энергетик	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Качественный контроль за бесперебойной работой всей энергетической сети техникума, отслеживание работы всех энергетических систем техникума, выявление слабых сторон и устранение их.	Месяц или квартал	5
			2. Своевременные заявки на подачу энергоресурсов в техникум, закупку и ремонт оборудования.		5
			3. Своевременная разработка внутренних распорядительных		10

			документов, регулирующих использование энергоресурсов и сведение их расходов к минимуму.		
			4. Своевременное внесение обоснованных предложений по обновлению энергетического оборудования в техникуме.		10
			5. Высокая результативность взаимодействия с подрядчиками и представителями предприятий-поставщиков энергоресурсов.		10
			6. Своевременные и плановые проверки и ремонт электрических систем и оборудования, а также устранение возникших неполадок.		10
			7. Качественная подготовка необходимых расчётов и осуществление контроля процесса использования энергии структурными подразделениями техникума.		5
			8. Разработка и внесение предложений по модернизации на вверенном участке, а также их осуществление.		10
			9. Контроль соблюдения норм расхода топлива и всех видов энергии.		
Всего					75

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности специалиста по маркетингу, специалиста по содействию трудоустройству выпускников)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Специалист по маркетингу, специалист по содействию трудоустройству выпускников	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Оказание помощи в своевременной работе по формированию и обновлению: - реестра актуальных вакансий, размещение на официальном сайте техникума и в соц. сетях; - реестра работодателей техникума, размещение на официальном сайте.	Месяц или квартал	5
			2. Профорientационная работа: помощь в организации и участие в проведении Ярмарки вакансий, Дней карьеры, презентации предприятий и их вакансии, тематические		5

			<p>выставки, конкурсы, семинары, конференции.</p> <p>3. Своевременная и качественная подготовка и представление работником отчетности и информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, а также по требованию директора техникума:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, директора техникума; - соблюдение графика документооборота; - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, директора техникума; - организация работы по систематизации подотчетной документации в подразделении, отраженной в высоких результатах работы. <p>4. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности. <p>5. Уровень развития социального партнерства, оказание помощи в:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация взаимодействия с социальными партнерами, спонсорами, меценатами и работодателями для оказания материальной помощи техникуму, помощи в трудоустройстве студентов; - поиск социальных партнеров в регионах РФ. <p>6. Внедрение и освоение новых методик и технологий, позволяющих увеличить производительность и качество выполняемых работ работниками подразделения.</p> <p>7. Организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (студентов) и работников техникума (праздники здоровья,</p>	5
				5
				5
				5

			спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.): - непосредственное участие работника в организации, проведении или участие в мероприятиях, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни в техникуме. 8. Трудоустройство выпускников: Процент выпускников, трудоустроившихся после окончания обучения по полученной профессии (специальности): - более 65%; - менее 65%. 9. Участие в реализации Национального проекта «Образование». Участие в реализации федеральных и региональных программ содействия занятости и трудоустройства молодежи. 10. Работа по заключению договоров о целевом обучении.		5 0 5 5
Всего					50

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности секретаря учебного отдела)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Секретарь учебного отдела	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Качественное ведение делопроизводства учебного отдела: - строгое соблюдение нормативно-правовой документации при ведении документации соответственного уровня; - своевременное заполнение книги контингента, поименной книги, книги выдачи свидетельств, аттестатов и т.д.; - своевременная подготовка ведомостей для педагогических работников; - своевременный и качественный учет в электронном виде движения контингента; - качественное оформление архивных документов (архивные справки);	Месяц или квартал	10

			<p>- контроль своевременного предоставления зачетных книжек и журналов в учебный отдел педагогическими работниками.</p> <p>2. Мониторинг своевременности и полноты заполнения преподавателями отчетной документации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - электронного журнала (ЭлЖур); - бумажного варианта журнала и зачетных книжек. <p>3. Наличие общественной нагрузки.</p> <p>4. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя структурного подразделения, не входящих в должностные обязанности. <p>5. Организация, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с юридическими и физическими лицами, публикация статей, размещение информации о техникуме в средствах массовой информации, которая бы отражала достижения техникума, рекламная деятельность, профориентационная работа; - организация и проведение региональных, городских, районных, внутритехникумовских мероприятий; - своевременная и качественная подготовка и представление работником отчетности и информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, а также по требованию директора техникума; - высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ. <p>6. Оказание помощи в осуществлении должностных обязанностей других</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>5</p>
--	--	--	--	--

			сотрудников техникума (педагогических работников). 7. Использование информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности по информированию преподавателей, студентов (электронная почта, блог, сайт, соц.сети и пр.)		5
Всего					50

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности бухгалтера, калькулятора)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Бухгалтер, калькулятор	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Сложность и напряженность работы: - проявление инициативы, самостоятельности в принятии решений.	Месяц или квартал	15
			2. Индивидуальное профессиональное саморазвитие: - изучение профильной литературы, посещение семинаров, вебинаров, контроль за изменениями в ведении бухгалтерского учета.		15
			3. Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ.		20
			4. Соблюдение финансовой дисциплины: - организация и проведение внеплановых мероприятий; - своевременная и качественная подготовка и представление работником отчетности и информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, а также по требованию директора техникума		25
Всего					75

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности специалиста по охране труда, шеф-повара, паспортиста, коменданта, заведующего складом, техника по обслуживанию вычислительной техники)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты

Специалист по охране труда, паспортист, комендант, заведующий складом, техник по обслуживанию вычислительной техники	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Своевременное, добросовестное и качественное осуществление деятельности определенное должностными обязанностями.	Месяц или квартал	20
			2. Отсутствие фактов нарушения законодательства РФ при выполнении должностных обязанностей.		15
			3. Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ		10
			4. Своевременная и качественная подготовка и представление работником отчетности и информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, а также по требованию директора техникума.		15
			5. Предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, директора техникума.		10
			6. Наличие общественной нагрузки.		5
Всего					75

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности специалиста административно-хозяйственной деятельности)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Специалист административно-хозяйственной деятельности	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Контроль за обеспечением бесперебойной работы всех тепло-водо канализационных сетей, электрооборудования, противопожарной сигнализации.	Месяц или квартал	15
			2. Своевременное предоставление сведений о замерах водо- и электро-счетчиков.		5
			3. Своевременная подача необходимых документов для списания малоценных и быстроизнашивающихся предметов.		15
			4. Своевременное информирование руководства об имеющихся недостатках в работе техникума, незамедлительное принятие мер по их ликвидации.		10
					20

			<p>5. Соблюдение требований пожарной безопасности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение инструктажей с персоналом. - разработка документации по пожарной безопасности. - своевременное приобретение и диагностика огнетушителей и средств пожарной безопасности. <p>6. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности. 		10
Всего					75

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности специалиста по закупкам)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Специалист по закупкам, контрактный управляющий	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Осуществление мониторинга поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заказчиков в сфере закупок.	Месяц или квартал	14
			2. Динамика экономии при размещении заказов.		11
			3. Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам.		11
			4. Осуществление контроля по исполнению плана ФХД.		17
			5. Обеспечение эффективности закупки.		11
			6. Своевременное уточнение и корректировка плана закупок.		11
Всего					75

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности повара, подсобного рабочего кухни, мойщика посуды, буфетчика).

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты

Повар, подсобный рабочий кухни, мойщик посуды, буфетчик,	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Напряженность работы: - при уборке пищеблока и обеденного зала; - при условии выполнения функций шеф-повара и организацию питания; - при проведении внеплановых генеральных уборок; 2. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности: - выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности; - предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, руководителя структурного подразделения, директора техникума; - наличие общественной нагрузки; - повышенная напряженность при работе с источником повышенной опасности. (источниками повышенной опасности следует считать определенные предметы материального мира (механизмы, устройства, автомашины и т. д.).	Месяц или квартал	55 45
Всего					100

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности механика, водителя).

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Механик, водитель	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Напряженность работы: - за работу в обстановке повышенной напряженности (водителю); - инициатива и предприимчивость, проявленные в ходе ликвидации аварий и ЧС на производстве (механику, водителю). 2. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности: - выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя	Месяц или квартал	40 35

			<p>подразделения, не входящих в должностные обязанности;</p> <p>-предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, руководителя, директора техникума;</p> <p>- наличие общественной нагрузки;</p> <p>-особый режим работы (сложность, срочность, повышенное качество);</p> <p>- повышенная напряженность при работе с источником повышенной опасности. (Источниками повышенной опасности следует считать определенные предметы материального мира (механизмы, устройства, автомашины и т. д.).</p>		
Всего					75

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности садовника, уборщика территории, уборщика служебных помещений, плотника, электромонтера, слесаря-сантехника, электрогазосварщика, оператора очистных сооружений, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машиниста (кочегара) котельной, машиниста по стирке белья, кастелянши).

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Уборщик территории, уборщик служебных помещений, плотник, электромонтер, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, оператор очистных сооружений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке белья, кастелянша	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	<p>1. Напряженность работы:</p> <p>- при уборке туалетов (уборщику служебных помещений);</p> <p>-за напряженность работы при уборке пищеблока и обеденного зала (уборщику служебных помещений);</p> <p>- напряженность работы, связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (плотнику, слесарю-сантехнику, электромонтеру, электрогазосварщику, оператору очистных сооружений, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кочегару);</p> <p>- напряженность работы, связанной с проведением работ</p>	Месяц или квартал	55

			<p>по обеспечению сохранности и функционирования систем внешнего контура здания и его территории, зеленых насаждений(плотнику, слесарю-сантехнику, электромонтеру, электрогазосварщику, оператору очистных сооружений, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кочегару, уборщику территории, садовнику);</p> <p>- за работу в условиях резких сезонных изменений (уборщику территории);</p> <p>- при проведении внеплановых генеральных уборок (машинисту по стирке белья);</p> <p>- инициатива и предприимчивость, проявленные в ходе ликвидации аварий и ЧС на производстве (машинисту по стирке белья).</p> <p>2.Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:</p> <p>- выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности;</p> <p>-предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, руководителя, директора техникума;</p> <p>- наличие общественной нагрузки;</p> <p>-особый режим работы (сложность, срочность, повышенное качество);</p> <p>- повышенная напряженность при работе с источником повышенной опасности. (Источниками повышенной опасности следует считать определенные предметы материального мира (механизмы, устройства, автомашины и т. д.).</p>		45
Всего					100

**Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности медицинской сестры,
медицинской сестры диетической).**

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Профилактика инфекционных заболеваний	Месяц или квартал	5
			2. Помощь в организации, проведении и участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (студентов) и работников техникума (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.): - непосредственное участие работника в организации, проведении или участие в мероприятиях, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни в техникуме.		3
			3. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности: - выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности.		3
			4. Качество ведения внутренней документации и полнота предоставления отчетности в вышестоящие инстанции.		5
			5. Своевременная и качественная организация санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий в техникуме.		5
			6. Профилактика, снижение уровня заболеваемости среди обучающихся.		5
			7. Соблюдение плана проведения профилактических мероприятий (прививки, иммунизация).		5
			8. Организация работы по своевременному прохождению профилактического медицинского осмотра обучающихся льготной		5

			категории (сироты, инвалиды), сотрудников техникума.		5
			9. Организация работы по прохождению студентами медицинской комиссии в военкомате.		4
			10. Качественный контроль за работой пищеблока, качеством приготовления пищи.		5
			11. Отсутствие замечаний проверок Роспотребнадзора.		
Всего					50

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности специалиста по защите информации).

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Специалист по защите информации	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Своевременная диагностика систем защиты информации автоматизированных систем: - идентификация и устранение инцидентов в процессе эксплуатации автоматизированной системы; - оценка защищенности автоматизированных систем с помощью типовых программных средств.	Месяц или квартал	10
			2. Качественное ведение технической документации, связанной с эксплуатацией систем защиты информации, автоматизированных систем, своевременное предоставление отчетности.		5
			3. Проведение занятий с работниками по работе с системой защиты информации автоматизированной системы, включая проведение практических занятий с персоналом на макетах или в тестовой зоне, разработка нормативно-технической документации.		10
			4. Своевременное обнаружение неисправностей в работе системы защиты информации автоматизированной системы и их устранение.		10
			5. Отсутствие случаев утечки информации ограниченного доступа по техническим каналам в результате		10

			несанкционированного доступа к информации и специальных воздействий на информацию. 6. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности: - выполнение работ по поручению директора техникума, руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности.		5
Всего					50

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности работы специалиста по безопасности)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты в % от должностного оклада
Специалист по безопасности	Надбавка за интенсивность		1. Разработка и ведение документов по Гражданской обороне (в рамках должностных обязанностей).	Месяц или квартал	8
			2. Организация подготовки работников учреждения по вопросам гражданской обороны (в рамках должностных обязанностей).		8
			3. Работа по поддержанию работоспособности защитных сооружений учреждения.		6
			4. Поддержание и оборудование эвакуационных выходов.		4
			5. Организация работы по антитеррористической защищенности учреждения.		8
			6. Разработка и ведение документов по антитеррористической защищенности учреждения.		8
			7. Работа по поддержанию функционирования технических средств безопасности.		6
			8. Работа по поддержанию функционирования системы видеонаблюдения.		5
			9. Полнота и качество проведения осмотра территории учреждения.		4
			10. Качественный контроль выполнения охранниками своих обязанностей.		6

			11. Осуществление контроля за пропускным и внутриобъектовым режимами.		7
			12. Своевременная подготовка и представление работником срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов.		7
			13. Проведение текущего и перспективного планирования деятельности образовательного учреждения по своему направлению.		5
			14. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности.		5
			15. Своевременность и полнота проведения тренировок и учений с работниками и студентами учреждения.		8
			16. Своевременность представления отчетных документов.		5
Всего					100

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности работы шеф-повара)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты в % от должностного оклада
Шеф-повар	Надбавка за интенсивность		1. Своевременное, добросовестное и качественное осуществление деятельности определенное должностными обязанностями.	Месяц или квартал	10
			2. Отсутствие фактов нарушения законодательства РФ при выполнении должностных обязанностей.		10
			3. Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ.		10
			4. Своевременная подготовка и подача заявки на необходимые продовольственные товары, обеспечение своевременного получения их на складе, контроль качества и сроков реализации, обеспечение хранения продуктов на складе.		10

			5. Контроль за строгим соблюдением технологии приготовления пищи, норм закладки сырья и санитарных правил. 6. Обеспечение поддержания чистоты и порядка в столовой, на кухне и служебных помещениях пищеблока. 7. Ведение служебной документации. 8. Выполнение работ сверх должностных обязанностей.		10 10 5
Всего					75

Условия, обеспечивающие результат (оценка интенсивности работы советника директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями).

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты в % от должностного оклада
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	Надбавка за интенсивность	Интенсивность	1. Организация и проведение мероприятий работником, направленных на повышение авторитета и имиджа техникума: - размещение работ в учебных изданиях, в средствах массовой информации, которая бы отражала достижения техникума; - участие в общероссийских, региональных, городских, районных конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства; - организация и проведение воспитательных мероприятий; - подготовка обучающихся для участия в конкурсах, научно-практических конференциях, олимпиадах и пр.;	Месяц или квартал	15
			- профорientационная работа.		15
			2. Своевременная подготовка и представление работником срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов, по требованию руководителя структурного подразделения, директора техникума: - предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных		10

			<p>органов, руководителя подразделения, директора техникума;</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное предоставление отчетов и исполнение административных решений. <p>3. Положительный рост показателей трудовой деятельности работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> -целенаправленная работа со студентами, отраженная в положительных результатах - организация, проведение и участие в семинарах, на совещаниях по вопросам повышения качества обр-ия; - вовлечение в творческую деятельность студентов по основным направлениям воспитания; <p>4. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ по поручению руководителя подразделения, не входящих в должностные обязанности. <p>5. Осуществление взаимодействия с заинтересованными организациями по предупреждению негативного и противоправного поведения обучающихся.</p> <p>6. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие фактов травматизма среди обучающихся во время образовательной деятельности, - отсутствие фактов нарушения прав несовершеннолетних <p>7. Организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся и работников техникума (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - непосредственное участие работника в организации, проведении или участии в 		<p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>15</p>
--	--	--	--	--	---------------------------------------

			мероприятиях, способствующих пропаганде и развитию здорового образа жизни в техникуме.		
Всего					75

Б) Премия за высокие результаты работы.

Размер премии за высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется настоящим локальным нормативным актом Учреждения.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

Конкретный размер премии за высокие результаты работы устанавливается приказом директора по согласованию с представительным органом работников **в пределах фонда оплаты труда** на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты в % от должностного оклада
Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР, начальник АХЧ, заведующий учебным отделом, заведующий мастерскими, главный бухгалтер, начальник отдела маркетинга, начальник отдела «ЦСТВ»	Премия за высокие результаты работы	Стабильно высокие показатели результативности работы; применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.	- деятельность по развитию материально-технической базы техникума; - открытость образовательного процесса; - реализация мероприятий, направленных на получение дополнительных поступлений; - отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов, штрафных санкций, судебных разбирательств; - разработка локальных актов техникума, др. внутренней документации; - реализация программ профессионального обучения; - усовершенствование работы техникума (внесение предложений, рациональных идей); - эффективное взаимодействие между структурными подразделениями техникума; - выполнение работ, результатом которых является	Квартал или учебный год	до 70

			<p>повышение аккредитационных и лицензионных показателей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и проведение мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшения условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности; - высокий уровень исполнительской дисциплины, - реализация программы развития техникума; - внедрение инновационных технологий; - высокий уровень организации и проведения мероприятий; - обеспечение кадровыми ресурсами; - обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, автотехники; - высокий уровень организации и контроля (мониторинг) учебно-производственного и учебно-воспитательного процессов; - реализация социокультурных проектов (например: музей); - эффективная управленческая деятельность. 		
<p>Педагогические работники (преподаватели, мастера производственного обучения, мастера производственного обучения вождению, педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист)</p>	<p>Премия за высокие результаты работы</p>	<p>Стабильно высокие показатели результатов работы; применены в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение установленного плана приема на обучение; - сохранение контингента; - высокий уровень организации сетевого взаимодействия, информационной кампании по формированию положительного имиджа и повышению привлекательности профессий и специальностей, востребованных реальным сектором экономики; - реализация программ профессионального обучения. - высокоэффективное обеспечение подготовки и проведения учебных занятий; - разработка и внедрение новых форм практических занятий и других форм обучения; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - внедрение инновационных технологий в образовательный процесс; 	<p>Квартал или учебный год</p>	<p>до 70</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс; - достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; - качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства, связанных с основной и иной уставной деятельностью техникума; - высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка документов, отчетов, аналитических справок); - участие в разработке локальных актов техникума, - укрепление материально-технической базы техникума; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; - достижение студентами высоких показателей; - подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня; - участие в инновационной деятельности; - ведение экспериментальной работы; - разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; - подготовка и проведение внеклассных мероприятий; - подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов, «Дней открытых дверей»; - использование в образовательном процессе 		
--	--	--	---	--	--

			<p>здоровьесберегающих технологий;</p> <ul style="list-style-type: none"> - пропаганда здорового образа жизни; -участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях); -организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума у студентов, родителей, общественности; -снижение (отсутствие) пропусков занятий студентами без уважительной причины; - отсутствие студентов, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; -снижение частоты обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - обр-вое содержание кабинета; - высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка документов, от-четов, аналитических справок. 		
Руководитель физического воспитания	Премия за высокие результаты работы	Стабильно высокие показатели результатов работы; применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.	<ul style="list-style-type: none"> - сохранение контингента; - высокий уровень организации сетевого взаимодействия; - высокоэффективное обеспечение подготовки и проведения учебных занятий; - разработка и внедрение новых форм практических занятий и других форм обучения; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - внедрение инновационных технологий в образовательный процесс; - внедрение нового спортивного учебного оборудования в учебный процесс; -достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; - качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства, 	Квартал или учебный год	до 70

			<p>связанных с основной и иной уставной деятельностью техникума;</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка документов, отчетов, аналитических справок); - участие в разработке локальных актов техникума; - укрепление материально технической базы техникума; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; - достижение студентами высоких показателей; - подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций раз-го уровня; - участие в инновационной деятельности; - разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; - подготовка и проведение внеклассных мероприятий; - подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов, «Дней открытых дверей»; - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; - пропаганда здорового образа жизни; - участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях); - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума у студентов, родителей, общественности; 		
--	--	--	---	--	--

			<p>-снижение (отсутствие) пропусков занятий студентами без уважительной причины;</p> <p>-снижение частоты обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</p> <p>- образцовое содержание спортивного зала</p>		
<p>Педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования</p>	<p>Премия за высокие результаты работы</p>	<p>Стабильно высокие показатели результатов работы; применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.</p>	<p>- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка документов, отчетов, аналитических справок);</p> <p>- подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов, «Дней открытых дверей»;</p> <p>- высокий уровень организации сетевого взаимодействия, высокий уровень информационной кампании по формированию положительного имиджа и повышению привлекательности профессий и специальностей, востребованных реальным сектором экономики;</p> <p>-результативность коррекционно-развивающей работы со студентами;</p> <p>- качественная организация и проведение воспитательной, досуговой, внеучебной работы со студентами.</p> <p>-снижение (отсутствие) пропусков занятий студентами без уважительной причины;</p> <p>- отсутствие студентов, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;</p> <p>-снижение частоты обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и</p>	<p>Квартал или учебный год</p>	<p>до 70</p>

			<p>высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</p> <p>-своевременное и качественное ведение банка данных студентов, охваченных различными видами контроля;</p> <p>- пропаганда здорового образа жизни.</p>		
Педагог-библиотекарь	Премия за высокие результаты работы	Стабильно высокие показатели результатов работы; применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.	<p>- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка документов, отчетов, аналитических справок);</p> <p>- своевременное и правильное оформление первичных документов;</p> <p>- внедрение инновационных технологий в работу библиотеки;</p> <p>- высокая читательская активность обучающихся;</p> <p>- пропаганда чтения как формы культурного досуга;</p> <p>- пропаганда здорового образа жизни;</p> <p>- участие в общетехникумовских, муниципальных мероприятиях;</p> <p>- оформление тематических выставок;</p> <p>- выполнение плана работы педагога-библиотекаря.</p>	Квартал или учебный год	до 70
Юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по содействию трудоустройству выпускников, специалист АХД, специалист по защите информации, бухгалтер, специалист по закупкам, контрактный управляющий, калькулятор, секретарь учебного отдела, секретарь	Премия за высокие результаты работы	Стабильно высокие показатели результатов работы; применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.	<p>-автоматизированный учет складских операций;</p> <p>- разработка локальных актов учреждения,</p> <p>- отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов, штрафных санкций, судебных разбирательств;</p> <p>- реализация мероприятий, направленных на получение дополнительных поступлений;</p> <p>- высокие результаты претензионно-исковой работы;</p> <p>- своевременное и правильное оформление первичных документов, сдача отчетности;</p> <p>- высокий уровень исполнительской дисциплины;</p> <p>- укрепление материально - технической базы техникума;</p> <p>- отсутствие несчастных случаев с работниками и студентами;</p> <p>-создание комфортных условий для проживания.</p>	Квартал или учебный год	до 70

руководителя, паспортист, заведующий складом, инженер-энергетик, техник по обслуживанию вычислительной техники					
Водитель	Премия за высокие результаты работы	Стабильно высокие показатели результатов работы; применены в работе передовые методы труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.	- своевременное и правильное оформление первичных документов; - обеспечение исправного технического состояния транспортных средств; -обеспечение безопасной перевозки; -отсутствие ДТП, замечаний, жалоб.	Квартал или учебный год	до 70
Механик, электромонтер, садовник, плотник, уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, оператор очистных сооружений, машинист (кочегар) котельной, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке белья, кастелянша.	Премия за высокие результаты работы	Стабильно высокие показатели результатов работы; применены в работе передовые методы труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.	- своевременное и правильное оформление первичных документов, сдача отчетности. - высокий уровень исполнительской дисциплины; - проявление личной инициативы в выполнении порученной работы; - проведение генеральных уборок; - подготовка объектов техникума к новому учебному году; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, (качественная уборка помещений, территории); - обеспечение исправного технического состояния оборудования; - обеспечение исправного состояния объектов техникума; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - создание эстетических условий; -снижение материальных затрат, экономия сырья и материалов, топливно-	Квартал или учебный год	до 70

			<p>энергетических ресурсов, инструментов, запасных частей.</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение пропускного режима; - оперативность и самостоятельность в решении задач, связанных с исполнением должностных обязанностей; - реализация мероприятий на получение дополнительных поступлений. 		
Подсобный рабочий кухни, мойщик посуды, буфетчик, повар.	Премия за высокие результаты работы	Стабильно высокие показатели результата работы; применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнительской дисциплины; - проявление личной инициативы в выполнении порученной работы; - проведение генеральных уборок; - подготовка объектов техникума к новому учебному году; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, (качественная уборка помещений, территории); - создание эстетических условий; - оперативность и самостоятельность в решении задач, связанных с исполнением должностных обязанностей; - качество обслуживания в столовой и буфете техникума отсутствие жалоб и штрафных санкций); - расширение ассортимента буфетной продукции; - реализация мероприятий на получение дополнительных поступлений. 	Месяц, квартал или учебный год	до 70
Шеф-повар, комендант	Премия за высокие результаты работы	Стабильно высокие показатели результата работы; применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.	<ul style="list-style-type: none"> -автоматизированный учет складских операций; - отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов, штрафных санкций, судебных разбирательств; - реализация мероприятий, направленных на получение дополнительных поступлений; - своевременное и правильное оформление первичных документов, сдача отчетности; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - укрепление материально - технической базы техникума; 	Месяц, квартал или учебный год	до 70

			- отсутствие несчастных случаев с работниками и студентами; - создание комфортных условий для проживания (коменданту).		
Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	Премия за высокие результаты работы	Стабильно высокие показатели результата работы; применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.	- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка документов, отчетов, аналитических справок); - качественная организация и проведение воспитательной, досуговой, внеучебной работы со студентами; - качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства, связанных с основной и иной уставной деятельностью техникума; - организация и проведение медицинских осмотров (обследований) работников учреждения; - организация и проведение профилактического медицинского обследования студентов на предмет выявления лиц, допускающих немедицинское потребление наркотических и психотропных веществ; - профилактическая работа по борьбе с заболеваниями; пропаганда здорового образа жизни.	Месяц, квартал или учебный год	до 70

В) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются **единовременно** по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и ответственных работ не ограничивается. Размер премии может устанавливаться как абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается приказом директора по согласованию с представительным органом работников **в пределах фонда оплаты труда** на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели	Периодичность	Размер выплаты (максимальным размером)
-----------	----------------------	---------------------------	------------	---------------	--

					не - ограничи вается) и устанавл ивается в абсолютн ом размере
Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР, начальник АХЧ, заведующий мастерскими, главный бухгалтер, заведующий гаражом, заведующий учебным отделом, начальник отдела маркетинга, начальник отдела «ЦСТВ», педагогические работники (препод., мастера производственно го обучения, мастера производственно го обучения вождению, руководитель физического воспитания, педагог- организатор ОБЖ, методист), педагог- психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог- библиотекарь, юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по кадрам,	Премия за выполне ние особо важных и ответств енных работ	Выполнен ие особо важных и ответствен ных работ	- оперативность и высокое качество труда работников, в решении вопросов, входящих в их компетенцию; - за своевременное и качественное выполнение задания и поручений руководителя, проявленную при исполнении инициативу и творческий подход; - за выполнение работ по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников техникума; - за качественную и своевременную подготовку техникума к новому учебному году; - проведение профориентационной работы и ее результативность; - срочный ремонт зданий, помещений, канализации, водопровода, мебели, техники; - качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства, связанных с основной и иной уставной деятельностью техникума.	Едино- времен- но	от 500 рублей

<p>специалист по маркетингу, специалист по содействию трудоустройству выпускников, специалист АХД, специалист по защите информации, шеф-повар, бухгалтер, специалист по закупкам, контрактный управляющий калькулятор, секретарь учебного отдела, секретарь руководителя, паспортист, комендант, заведующий складом, инженер-энергетик, техник по обслуживанию вычислительной техники, водитель, механик, электромонтер, садовник, плотник, уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, оператор очистных сооружений, машинист (кочегар) котельной, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке белья, подсобный рабочий кухни,</p>					
---	--	--	--	--	--

мойщик посуды, буфетчик, повар, кастелянша, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая					
---	--	--	--	--	--

2.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

А) премия за образцовое выполнение государственного задания;

Б) надбавка за наличие квалификационной категории.

А) Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются директором техникума по согласованию с представительным органом работников **в пределах фонда оплаты труда** на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается и выплачивается по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических, и информационных).

Индикатор представлен в исчислимом формате (процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работ и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности Учреждения.

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется по итогам работы за календарный год. Комиссией по распределению стимулирующего фонда рассматриваются представления руководителей структурных подразделений (на основании предоставленных отчетов работников техникума),

В случае, если работник поработал в техникуме менее календарного года, оценка его профессиональной деятельности на основании его отчета по утвержденным показателям и критериям за данный период, которые он отработал, может быть проведена комиссией по распределению стимулирующего фонда **пропорционально отработанному** времени по представлению руководителя структурного подразделения.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

критериев оценки и показателей эффективности работы работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» для установления стимулирующих выплат за образцовое выполнение государственного задания(заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР, заведующий учебным отделом, начальник АХЧ, главный бухгалтер, преподаватель, мастер производственного обучения, мастер производственного обучения вождению, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, начальник отдела «ЦСТВ», специалист по содействию трудоустройству выпускников, методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор (основ безопасности жизнедеятельности), руководитель физвоспитания)

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии/ Показатели	Периодичность	Размер выплаты в % от должностного оклада
Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	<i>Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания</i>	По итогам календарного года	20
			1. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения студентов в сравнении с прошлым периодом: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с предыдущим периодом.		0,7 1
			2. Количество педагогов, принявших участие в различных городских региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым периодом: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с предыдущим периодом.		0,7 1
			3. План учебно - воспитательной работы выполнен: - не менее чем на 70% - на 100% (для заместителя директора по УВР). План учебно - производственной работы выполнен: - не менее чем на 70% - на 100% (для заместителя директора по УПР).		0,7 1
			4. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки.		1
			5. Доля обучающихся 1 и 2 курса в общей численности обучающихся на 1 и 2 курсах, подписавших трёхсторонние соглашения на подготовку специалиста по факту в % отношении (Для заместителя по УПР).		1

			6. Удельный вес численности выпускников, трудоустроившихся и работающих по профессии в после окончания обучения не менее 80%		1
			7. Работа с детьми из социально неблагополучных семей. Отсутствие правонарушений студентов в техникуме (для заместителя директора по УВР).		1
			8. Высокий уровень и качество организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС - наличие необходимого набора мастерских, лабораторий и специализированных кабинетов, музей и т. д. в соответствии с ФГОС для каждой специальности, профессии.		1
			9. Итоги работы. Отсутствие неудовлетворительных оценок на ГИА по ОУ по итогам учебного года (для заместителя директора по УПР).		1
			10. Количество выпускников, получивших дипломы с отличием % от общей численности выполненного госзаказа от 0%-4% от 5%-10% свыше 11%.		0,6 0,8 1
			11. Сохранность контингента ОУ. Отсев менее 9 % в ОУ.		1
			12. Процент выполнения КЦП граждан на обучение за счет средств бюджета – 100%		1
			13. Положительная динамика по сравнению с прошлым периодом по работе с одаренными, неуспевающими детьми (для заместителя директора по УВР).		1
			14. Высокое качество организации и проведения работы в течение отчетного периода, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении.		1

			15. Отсутствие обоснованных жалоб потребителей, поступивших в ОУ.		1	
			16. Уровень соответствия учебного плана общеобразовательного учреждения требованиям федерального базисного учебного плана (100% соответствие)		1	
			17. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг (по результатам анкетирования. Не менее 70% положительных отзывов)		1	
			18. Удельный вес численности педагогических работников, обучившихся по программам дополнительного профессионального образования в течение календарного года (не менее 2%)		1	
			19. Отсутствие факторов нарушений санитарных, иных норм и требований в деятельности организации, зафиксированных органами государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства в сфере образования		1	
			20. Мониторинг качества подготовки обучающихся (по результатам мониторинга, в сравнении с прошлым периодом)		1	
Заведующий учебным отделом	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания	По итогам календарного года	30	
			1. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения студентов в сравнении с прошлым периодом: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с предыдущим периодом.			1 3
			2. Количество педагогов, принявших участие в различных городских региональных, всероссийских			

			конкурсах, в сравнении с прошлым периодом: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с предыдущим периодом.		1 3
			3. Процент выполнения КЦП на обучение за счет средств бюджета -100%		3
			4. Качественная (без недостатков) организация работы в соответствии с учебным планом: - не менее, чем на 70% - на 100%		1 3
			5. Мониторинг качества ведения профессиональной деятельности педагогических работников: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с предыдущим периодом.		2 1
			6. Прохождение курсов повышения квалификации		2
			7. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг (по результатам анкетирования. Не менее 70% положительных отзывов)		2
			8. Отсутствие факторов нарушений санитарных, иных норм и требований в деятельности организации, зафиксированных органами государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства в сфере образования		2
			9. Мониторинг качества подготовки обучающихся (по результатам мониторинга, в сравнении с прошлым периодом)		3
			10. Высокий уровень и качество организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС		2
			11. Удельный вес численности педагогических работников, обучившихся по программам дополнительного профессионального образования в течение календарного года (не менее 2%)		2
			12. Позитивная динамика числа победителей и призёров		3

			<p>профессиональных конкурсов среди педагогических работников.</p> <p>Прирост по сравнению с прошлым периодом от 4 чел. В год и выше</p>			
Начальник АХЧ	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	<p><i>Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания</i></p>	По итогам календарного года	30	
			<p>1. Высокий уровень организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений, территории. 			6
			<p>2. Отсутствие факторов нарушений санитарных, иных норм и требований в деятельности организации, зафиксированных органами государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства в сфере образования</p>			6
			<p>3. Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении.</p>			6
			<p>4. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.).</p>			6
			<p>5. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p>			6
Главный бухгалтер	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	<p><i>Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания</i></p>	По итогам календарного года	30	
			<p>1. 100% освоение бюджетных ассигнований на выполнение государственного задания</p>			6

			2. Отсутствие факторов нарушений норм и требований в деятельности организации, зафиксированных органами государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства в сфере образования.		6
			3.Своевременное внесение изменений в соглашение на предоставление субсидии		6
			4.Безукоризненное исполнение приказа об учетной политике		6
			5. Высокое качество и своевременность проведения инвентаризации.		6
Методист	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания	По итогам календарного года	30
			1. Наличие педагогов, системно использующих инновационные технологии (методики). Рост числа педагогов по сравнению с прошлым периодом от 25%(общего числа педагогов).		4
			2. Высокий уровень в оказании методической помощи педагогам по подготовке индивидуальных инновационных проектов. Рост числа педагогов по сравнению с прошлым периодом от 25% (общего числа педагогов).		4
			3. Высокий уровень оказания методической помощи педагогам в обобщении и оформлении передового педагогического опыта. Не менее 2 чел. в полугодие.		3
			4. Позитивная динамика числа победителей и призёров профессиональных конкурсов среди педагогических работников. Прирост по сравнению с прошлым периодом от 4 чел. в год и выше.		4
			5. Позитивная динамика числа победителей и призёров предметных и профессиональных олимпиад, конкурсов, научно -		4

			практических конференций, соревнований среди студентов. Прирост по сравнению с прошлым периодом больше 20% - меньше, равно 20%.		
			6. Мониторинг качества подготовки обучающихся (по результатам мониторинга в сравнении с прошлым периодом)		4
			7. Удельный вес численности педагогических работников, обучившихся по программам дополнительного профессионального образования в течение календарного года (не менее 2%)		4
			8. Высокий уровень и качество организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС		3
Преподаватель	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания	По итогам календарного года	30
			1. Доля студентов, получивших аттестацию (зачет) по учебной дисциплине (МДК, ПМ) за отчетный период 50-69% 70-89% 90% и более		1,5 1,8 2
			2. Высокий уровень и качество организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС		2
			3. Положительная динамика по сравнению с прошлым периодом по работе с одаренными, неуспевающими детьми		2
			4. Обучение по программам дополнительного профессионального образования в течение календарного года (по факту предоставления документа об окончании обучения)		2
			5. Отсутствие обоснованных жалоб потребителей, поступивших в ОУ.		2

			6.Использование ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения студентов в сравнении с прошлым периодом: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с предыдущим периодом.		1,8 2
			7.Качество обучения по дисциплине, МДК за исключением не аттестованных по уважительной причине за отчетный период. 50-69% 70-89% 90 и более		1,5 1,8 2
			8.Количество студентов, участвующих в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (не менее 3) -Городского уровня -Регионального уровня -Республиканского уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня		1,4 1,6 1,8 2 2
			9.Количество призовых мест по результатам участия обучающихся в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (не менее 3) -Городского уровня -Регионального уровня -Всероссийского уровня -Республиканского уровня -Международного уровня		2,0 2,2 2,5 3 3
			10.Участие преподавателя в проведении профориентационной работы на уровне школ (количество, поступивших на обучение, не менее 10 человек из школ, где проводилась профориентационная работа преподавателем).		2
			11.Наличие документально подтвержденного повышения педагогического мастерства в различных формах (не менее 3).		2
			12.Участие в препо. Проф. конкурсах различного уровня: -На уровне техникума -Городского уровня - Регионального уровня - Республиканского уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня.		1,4 1,6 1,8 2

					2
			13. Призовое место в профессиональных конкурсах различного уровня: - На уровне техникума - На уровне города - Регионального уровня - Республиканского уровня - Всероссийского уровня - Международного уровня.		2,0 2,2 2,5 3 3
			14. Открытые уроки (не менее 2) - С положительным отзывом (комиссия техникума) - С положительным отзывом и рекомендацией к распространению педагогического опыта (внешние эксперты).		2
Мастер производственного обучения	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания	По итогам календарного года	30
			1. Доля студентов, получивших аттестацию (зачет) по учебной дисциплине (МДК, ПМ) за отчетный период 50-69% 70-89% 90% и более		1,6 1,8 2
			2. Качество обучения по дисциплине, МДК за исключением не аттестованных по уважительной причине за отчетный период. 50-69% 70-89% 90 и более		1,6 1,8 2
			3. Кол-во студентов, участ-их в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (не менее 3) - Городского уровня - Регионального уровня - Республиканского уровня - Всероссийского уровня - Международного уровня		1,4 1,6 1,8 2 2
			4. Кол-во призовых мест по результатам участия обуч-ся в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (не менее 3) - Городского уровня - Регионального уровня - Всероссийского уровня - Республиканского уровня - Международного уровня		1,4 1,6 1,8 2 2

			5.Отсутствие обоснованных жалоб потребителей, поступивших в ОУ.		2
			6.Высокий уровень и качество организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС		2
			7.Обучение по программам дополнительного профессионального образования в течение календарного года (по факту пред-ия док-ов об окончании обучения)		2
			8.Участие мастера в проведении профориентационной работы на уровне школ (количество, поступивших на обучение, не менее 10 человек из школ, где проводилась профориентационная работа мастером)		2
			9.Наличие документально подтвержденного повышения педагогического мастерства в различных формах (не менее 3).		2
			10.Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: -На уровне техникума -Городского уровня - Регионального уровня - Республиканского уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня.		1,2 1,4 1,6 1,8 2 2
			11.Призовое место в профессиональных конкурсах различного уровня: - На уровне техникума - На уровне города - Регионального уровня - Республиканского уровня - Всероссийского уровня - Международного уровня.		1,2 1,4 1,6 1,8 2 2
			12.Открытые уроки (не менее 4) -С положительным отзывом (комиссия техникума) -С положительным отзывом и рекомендацией к распространению педагогического опыта (внешние эксперты).		2
			13.Динамика индивидуальных образовательных результатов студентов.		2

			Равенство, прирост по сравнению с прошлым периодом. Абсолютная успеваемость 90%.		
			14. Системное использование в учебно – воспитательном процессе инновационных технологий (методик), форм, методов. Да/нет 80 % учебных занятий 50-79% 25-49%.		2 1,8 1,6
			15. Работа по трудоустройству, профориентации, сотрудничество с отделом «ЦСТВ» (не менее 20 трудоустроенных выпускников)		2
Мастер производственно го обучения вождению	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания	По итогам календарного года	30
			1. Динамика индивидуальных образовательных результатов студентов. Результат сдачи внутреннего экзамена, экзамена в ГИБДД обучающимися (процент) - от 100 до 90 - от 89-50 - менее 49		4,5 4 3
			2. Наличие победителей и призёров (1,2,3 места среди студентов) в предметных и профессиональных олимпиадах, конкурсах, научно – практических конференциях: - Городского уровня - Республиканского уровня - Всероссийского уровня Не менее 1 человека в полугодие.		2,6 2,8 3
			3. Системное использование в учебно – воспитательном процессе инновационных технологий (методик), форм, методов. Да/нет 80 % учебных занятий 50-79% 25-49%.		3 2,8 2,6
			4. Победитель или призёр конкурсов профессионального мастерства: -Городского уровня -Республиканского уровня. -Всероссийского уровня		2,6 2,8 3

			5.Высокий уровень и качество организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС		3
			6.Обучение по программам дополнительного профессионального образования в течение календарного года (по факту предоставления документа об окончании обучения)		3
			7.Отсутствуют ДТП, штрафные санкции за нарушение правил дорожного движения.		3
			8.Открытые уроки (не менее 4) -С положительным отзывом (комиссия техникума) -С положительным отзывом и рекомендацией к распространению педагогического опыта (внешние эксперты).		4,5
			9.Отсутствуют жалобы и замечания со стороны работников, администрации техникума, студентов, родителей.		3
Педагог-организатор (основ безопасности жизнедеятельности)	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания	По итогам календарного года	30
			1.Доля студентов, получивших аттестацию (зачет) по учебной дисциплине (МДК, ПМ) за отчетный период 50-69% 70-89% 90% и более.		2 2,2 2,5
			2.Качество обучения по дисциплине, МДК за исключением не аттестованных по уважительной причине за отчетный период. 50-69% 70-89% 90 и более.		2 2,2 2,5
			3.Высокий уровень и качество организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС		2,5
			4.Количество студентов, участвующих в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (не более 3) -Городского уровня -Регионального уровня		2,0 2,2

			-Всероссийского уровня -Международного уровня		2,5 2,5
			5..Количество призовых мест по результатам участия обучающихся в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (не менее 2) -Городского уровня -Регионального уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня		2,0 2,2 2,5 2,5
			6.Участие преподавателя в проведении профориентационной работы на уровне школ (количество, поступивших на обучение, не менее 10 человек из школ, где проводилась профориентационная работа преподавателем).		2,5
			7.Наличие документально подтвержденного повышения педагогического мастерства в различных формах (не менее 3)		2,5
			8.Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: -На уровне техникума -Городского уровня -Регионального уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня.		2,0 2,0 2,2 2,5 2,5
			9.Призовое место в профессиональных конкурсах различного уровня: - На уровне техникума - На уровне города - Регионального уровня - Всероссийского уровня - Международного уровня.		2,0 2,0 2,2 2,5 2,5
			10.Открытые уроки (не менее 4) -С положительным отзывом (комиссия техникума) -С положительным отзывом и рекомендацией к распространению педагогического опыта (внешние эксперты).		2,5
			11. Качественное обеспечение выполнения требований гражданской обороны.		2,5
			12.Отсутствие обоснованных жалоб родителей, обучающихся на работу, замечаний со стороны проверяющих		2,5

Руководитель физического воспитания	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	<i>Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания</i>	По итогам календарного года	30
			1. Доля студентов, получивших аттестацию (зачет) по учебной дисциплине за отчетный период 50-69% 70-89% 90% и более.		1,6 1,8 2
			2. Качество обучения по дисциплине за исключением не аттестованных по уважительной причине за отчетный период. 50-69% 70-89% 90 и более.		1,6 1,8 2
			3. Кол-во студентов, участвующих в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях - Районного уровня - Городского уровня - Регионального уровня - Всероссийского уровня - Международного уровня		1,6 1,6 1,8 2 2
			4. Количество призовых мест по результатам участия обучающихся в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях - Городского уровня - Регионального уровня - Всероссийского уровня - Международного уровня		2,6 2,8 3 3
			5. Участие преподавателя в проведении профориентационной работы на уровне школ (количество, поступивших на обучение, не менее 10 человек из школ, где проводилась профориентационная работа преподавателем)		2
			6. Высокий уровень и качество организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС		2
			7. Наличие документально подтвержденного повышения педагогического мастерства в различных формах.		2
			8. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - На уровне техникума - Городского уровня - Регионального уровня - Всероссийского уровня - Международного уровня.		1,6 1,6 1,8 2 2

			9.Призовое место в профессиональных конкурсах различного уровня: - На уровне техникума - На уровне города - Всероссийского уровня - Международного уровня.		2,6 2,8 3 3
			10.Открытые уроки -С положительным отзывом (комиссия техникума) -С положительным отзывом и рекомендацией к распространению педагогического опыта (внешние эксперты).		3
			11. Проведение спортивных секций. Доля студентов, посещающих спортивные секции: -35% -33% -30%.		2 1,8 1,6
			12.Отсутствие обоснованных жалоб родителей, обучающихся на работу, замечаний со стороны проверяющих		2
			13. Проведение спортивных мероприятий (спартакиад, дней здоровья).		3
Социальный педагог	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания	По итогам календарного года	30
			1.Отсутствие обоснованных жалоб родителей, обучающихся на работу, замечаний со стороны проверяющих		5
			2. Наличие позитивных результатов в процессе реализации программ. 80% от охваченных программой индивидуального сопровождения студентов.		5
			3.Высокий уровень и качество организации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС		5
			4. Доля студентов, охваченных оказанием социальной помощи, от их общего числа. 80% от нуждающихся.		5
			5. Участие в проведении профориентационной работы на уровне школ		5

			6. Системность использования современных социально – педагогических методик. Не менее 80%.		5	
Педагог-психолог	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	<i>Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания</i>	По итогам календарного года	30	
			1. Динамика результатов психологического тестирования студентов 1 курса относительно их адаптации в новом коллективе и личностного развития на последующих курсах. Позитивные изменения.			6
			2. Динамика результатов психологического тестирования студентов на предмет скорректированности межличностных отношений. Позитивные изменения			6
			3. Динамика результатов психологического тестирования педагогов, которые свидетельствуют о повышении их психологической компетентности. Позитивные изменения.			6
			4. Участие в проведении профориентационной работы на уровне школ			6
5. Отсутствие обоснованных жалоб родителей, обучающихся на работу, замечаний со стороны проверяющих	6					
Педагог дополнительного образования	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	<i>Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания</i>	По итогам календарного года	30	
			1. Сохранение количества обучающихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года.			6
			2. Участие обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, олимпиадах и др.:			
			- на уровне техникума		5,4	
			- на уровне города		5,6	
			- на региональном уровне		5,8	
			- на уровне Республики		6	
			- на Всероссийском уровне.		6	

			3. Победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, олимпиад и др.: - на уровне техникума - на уровне города - на региональном уровне - на уровне Республики - на Всероссийском уровне.		5,4 5,6 5,8 6 6
			4. Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом		6
			5. Отсутствие жалоб родителей и обучающихся на неудовлетворительную организацию работы с обучающимися.		6
Воспитатель	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания	По итогам календарного года	30
			1. Доля студентов активно участвующих в общественной жизни учреждения, общежития, в работе студенческого совета общежития - выше в сравнении со средним показателем по учреждению		6
			2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, по конфликтным ситуациям.		6
			3. Доля студентов, совершивших правонарушения в сравнении с прошлым периодом: - на уровне прошлого года - понизилась.		6
			4. Участие в профессиональном конкурсе городского, регионального или федерального уровня: -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место.		5,5 5,8 6
			5. Проведение открытых мероприятий (мастер - классы): - городского уровня. - регионального уровня.		5,8 6
Начальник отдела маркетинга,	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение	Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания	По итогам календарного года	30

начальник отдела «ЦСТВ»	емых работ	государственного задания	1. Удельный вес численности выпускников, трудоустроившихся и работающих по профессии в после окончания обучения не менее 80%		6
			2. 100% выполнения КЦП граждан на обучение за счет средств бюджета		6
			3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны социальных партнеров, выпускников, студентов.		6
			4. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг (по результатам анкетирования проведенного среди выпускников и работодателей)		6
			5. Отсутствие факторов нарушений норм и требований в деятельности организации, зафиксированных органами государственного контроля и надзора за соблюдением закона в сфере образования.		6
Специалист по маркетингу, специалист по содействию трудоустройству выпускников	Выплаты за качество выполняемых работ	Образцовое выполнение государственного задания	<i>Критерии оценки, определяющие факторы, влияющие на выполнение государственного задания</i>	По итогам календарного года	30
			1. Результативная работа по профориентации среди выпускников школ (100% выполнение КЦП) и выпускников техникума.		7,5
			2. Оперативное трудоустройство выпускников после получения документа об образовании (не менее 80%)		7,5
			3. Отсутствие факторов нарушений норм и требований в деятельности организации, зафиксированных органами государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства в сфере образования.		7,5
			4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны социальных партнеров, выпускников, студентов.		7,5

Б) Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени и ученого звания;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

Размер надбавки по квалификационной категории (по педагогической деятельности) указан в таблице 3, выплачивается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки).

Таблица 3.

Размер надбавки за квалификационную категорию	
Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15%
первая категория	10%

Размер надбавки за наличие ученой степени и ученого звания выплачивается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки). Основанием для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания является приказ директора при наличии подтверждающих документов, представленных работником.

- при наличии ученой степени кандидата наук – 3 %;
- при наличии ученой степени доктора наук – 5%;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7%;
- при наличии ученого звания «профессор» -- 10%.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается по одному основанию, предусмотренному наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусмотренному наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Размер надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий устанавливается:

В размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю Учреждения;
- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации.

В размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю Учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю деятельности учреждения.
- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю Учреждения.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением. Основанием для назначения является приказ директора Учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

2.5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

А) надбавка за выслугу лет;

Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Б) надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты, надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка работникам (кроме педагогических и научно - педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет -3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет -7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет -10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

2.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

А) премия по итогам работы за (месяц, квартал, год).

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников

в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничивается.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Устанавливается приказом директора по согласованию с представительным органом работников **в пределах фонда оплаты труда** на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующего фонда по результатам рассмотрения представлений руководителей структурных подразделений на каждого работника (на основании **отчетов работников**).

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

критериев оценки и показателей эффективности работы работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» для установления стимулирующих выплат в виде премии по итогам работы

Должность	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии/ Показатели	Периодичность	Размер выплаты в % от должностного оклада
Заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания:	По итогам календарного месяца, квартала, года	10
			1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с предыдущим периодом.		1,8 2

			2. Общее количество проведенных внеурочных мероприятий: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с предыдущим периодом		1,8 2
			3. Отсутствие травм, полученных во время воспитательно - образовательного процесса.		2
			4. Высокие показатели при оценивании преподавателями организации учебного и воспитательного процессов не ниже 4,0 баллов (анкета «Удовлетворенность преподавателями организации учебного и воспитательного процессов курирующим заместителем»).		2
			5. Качественная организация профессионального обучения (получение дополнительных доходов ОУ) (Для заместителя директора по УПР).		2
			Критерии оценки II: Инновационная и метод. деятельность:		10
			1. Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя.		2
			2. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим периодом - на уровне прошлого периода - выше в сравн. с пр. периодом.		1,8 2
			3. Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим периодом: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с прошлым периодом.		1,8 2

			4. Разработка в течение отчетного периода методических пособий (рекомендаций, положений и т. д.) для внутреннего пользования.		2
			5. Наличие авторских публикаций.		2
			Критерии оценки III: Открытость образовательного учреждения:		5
			1. Количество общественных (результативность работы) органов управления, работу которых курирует заместитель: - один - два - три.		2,3 2,4 2,5
			2. Привлечение к участию в работе обучающихся представителей общественных организаций.		2,5
Заведующий учебным отделом	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания:	По итогам календарного месяца, квартала, года	15
			1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по предметам: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с предыдущим периодом.		2 5
			2. Высокие показатели при оценивании преподавателями организации учебных процессов, не ниже 4 баллов		3
			3. Наличие педагогических работников, не прошедших аттестацию в общем числе педагогических работников: - да - нет		0 3
			4. Доля обучающихся, отчисленных из техникума (по причине пропуска учебных занятий, академической неуспеваемости): - выше уровня прошлого года - на уровне - ниже уровня прошлого года		2 3 4

			Критерии оценки II: Инновационная и методическая деятельность:		10	
			1. Количество открытых уроков (занятий), проведенных педагогами в сравнении с предыдущим периодом: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с прошлым периодом.		1 2	
			2. Разработка в течение отчетного периода методических пособий (рекомендаций, положений и т. д.) для внутреннего пользования.		2	
			3. Наличие и эффективное использование автоматизированных программ управления (Дневник.ру, ФИС ГИА, ФИС ФРДО и т.д.)		3	
			4. Доля преподавателей, эффективно использующих современные образовательные технологии (в том числе информационные коммуникационные технологии) в профессиональной деятельности в сравнении с предыдущим периодом: - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с прошлым периодом.		2 3	
Начальник АХЧ	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Санитарно-гигиенические условия учреждения:	По итогам календарного месяца, квартала, года	10	
			1. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок.			10
			Критерии оценки II: Эффективность и качество работ		10	
			1. Своевременное прохождение техосмотра, техобслуживания автомобилей.			2,5
			2. Качественное и своевременное предоставление отчетной документации по кругу своих обязанностей.			2,5

			3. Обеспечение сохранности, бережного и рационального использования инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования, соблюдению норм расходования и хранения ГСМ.		2,5
			4. Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.		2,5
			Критерии оценки III: Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря:		5
			1. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей.		1
			2. Наличие приборов учета теплоэнергосистем и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем. средств.		2
			3. Отсутствие срывов работы структурного подразделения АХЧ вследствие несвоевременного обеспечения сотрудников необходимым инструментом и материалами.		1
			4. Отсутствие замечаний со стороны директора техникума, главного бухгалтера относительно несвоевременного и не в полном объеме предоставления заявок, а также проведение необходимой работы по приобретению инструментов, материалов, оборудования, санитарно-гигиен. средств.		1
Главный бухгалтер	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Соответствие бухгалтерской отчетности требованиям законодательства РФ, РК.	По итогам календарного месяца, квартала, года	25
			1. Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета образовательного учреждения на очередной год.		2,5
			2. 100% - ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения		2,5

			по бюджетным и внебюджетным средствам.		
			3. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды.		2,5
			4. Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности.		2,5
			5. Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей.		2,5
			6. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.		2,5
			7. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда.		2,5
			8. Своевременное составление и предоставление - бухгалтерской - налоговой - статистической отчетности.		2,5
			9. Прохождение курсов повышения квалификации.		2,5
			10. Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем.		2,5
Методист	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Обеспечение методического сопровождения образовательного процесса:	По итогам календарного месяца, квартала, года	15
			1. Оказание методической помощи педагогам в форме проведения постоянно действующих обучающих семинаров по востребованным проблемам и разработка методических рекомендаций. Не менее 6 семинаров или 6 единиц методических рекомендаций в полугодие.		

			2. Оказание методической помощи педагогам в разработке содержания электронных образовательных ресурсов и индивидуальных сайтов. Не менее 2 единиц в полугодие.		7,5
			Критерии оценки II: Общественное признание деятельности методиста:		10
			1. Трансляция опыта работы методиста в сети профессиональных образовательных организаций Количество выступлений, публикаций 1 раз в полугодие.		10
Преподаватель	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Участие и результаты участия студентов в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	По итогам календарного месяца, квартала, года	5
			1.Руководство исследовательскими работами студентов с выступлением на конференции (не более 3) - На уровне техникума - Регионального уровня - Республиканского уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня		1,8 2,0 2,2 2,5 2,5
			2.Защита студентами под руководством преподавателя индивидуального проекта.		2,5
			Критерии оценки II: Участие преподавателя в разработке и реализации основной образовательной программы:		5
			1. -Методическая разработка для преподавателей, студентов (за одну методразработку) -Методические рекомендации для преподавателей, студентов (за одну работу).		2,5
			2. Ведение учебной документации: -Своевременная сдача учебно-тематических планов -Своевременное заполнение и правильное ведение журналов учебных занятий -Систематические нарушения по ведению журналов учебных занятий и консультативных часов.		2,5

			Критерии оценки III: Проведение исследовательской, инновационной, научно- методической деятельности		5
			1. Наличие изданных и рекомендованных к работе -Учебников -Учебных и учебно-методических пособий -Методических материалов		1
			2. Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов (не более 1 каждого уровня): -На уровне техникума -Городского уровня -Регионального уровня -Республиканского уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня.		1,0 1,4 1,6 1,8 2 2
			3. Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий -Мультимедийные лекции, семинары, фрагменты практических занятий -Электронный учебник -Создание видео урока -Использование видеурока -Подготовка и проведение вебинара -Использование вебинара в записи) -Наличие действующей странички на сайте техникума -Наличие своего сайта.		1
			4. Наличие публикаций (не менее 3).		1
			Критерии оценки IV: Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые, социальные, индивидуальные, воспитательные, спортивно-оздоровительные)		5
			1. Документально подтвержденное участие в подготовке и/или реализации указанных проектов (не менее 3 каждого вида) -На уровне техникума -Городского уровня -Регионального уровня -Республиканского уровня -Всероссийского уровня		3 3,5 4 4,5 5

			-Международного уровня.		5
			Критерии оценки V: <i>Участие в коллективных педагогических проектах, реализации программы развития техникума:</i>		5
			1.Участие преподавателя в реализации коллективных педагогических проектов (творческие группы).		2,5
			2.Участие в профориентационных ярмарках, выставках.		2,5
Мастер производственно го обучения	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: <i>Участие и результаты участия студентов в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</i>	По итогам календарного месяца, квартала, года	4
			1.Руководство исследовательскими работами студентов с выступлением на конференции (не более 3) - На уровне техникума - Регионального уровня - Республиканского уровня -Всероссийского уровня - Международного уровня		1,4 1,6 1,8 2 2
			2.Защита студентами под руководством преподавателя индивидуального проекта.		2
			Критерии оценки II: <i>Участие преподавателя в разработке и реализации основной образовательной программы:</i>		4
			1. -Методическая разработка для преподавателей, студентов (за одну методразработку) -Методические рекомендации для преподавателей, студентов (за одну работу).		2
			2. Ведение учебной документации: -Своевременная сдача учебно-тематических планов -Своевременное заполнение и правильное ведение журналов учебных занятий -Систематические нарушения по ведению журналов учебных занятий и консультативных часов.		2
			Критерии оценки III: <i>Проведение исследовательской, инновационной, научно-методической деятельности</i>		4

			1.Наличие изданных и рекомендованных к работе -Учебников -Учебных и учебно-методических пособий -Методических материалов		1
			2. Выст-ия на научно-практических конф-ия, семинарах, секциях, круглых столах, пров-ие мастер-классовне более 1 каж. уровня): -На уровне техникума -Городского уровня -Регионального уровня -Республиканского уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня.		0,2 0,4 0,6 0,8 1 1
			3. Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий -Мультимедийные лекции, семинары, фрагменты практических занятий -Электронный учебник -Создание видео урока -Использование видеоурока -Подготовка и проведение вебинара -Использование вебинара в записи) -Наличие действующей странички на сайте техникума -Наличие своего сайта.		1
			4. Наличие публикаций (не менее 3).		1
			Критерии оценки IV: Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые, социальные, индивидуальные, воспитательные, спортивно-оздоровительные)		4
			1. Документально подтвержденное участие в подготовке и/или реализации указанных проектов (не менее 3 каждого вида) -На уровне техникума -Городского уровня -Регионального уровня -Республиканского уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня.		2 3,4 3,6 3,8 4 4
			Критерии оценки V: Участие в коллективных педагогических проектах, реализации программы		3

			развития техникума:		
			1. Участие преподавателя в реализации коллективных педагогических проектов (творческие группы).		1,5
			2. Участие в профориентационных ярмарках, выставках.		1,5
			Критерии оценки VI: Эффективность деятельности мастеров производственного обучения в сфере инноваций:		3
			1. Системное использование в учебно – воспитательном процессе инновационных технологий (методик), форм, методов. Да/нет 80 % учебных занятий 50-79% 25-49%.		1 0,8 0,6
			2. Разработка учебных, методических, учебно-методических пособий; - наличие авторских методик Количество -1 в полугодие.		1
			3. Трансляция передового педагогического опыта через участие в научно-практических конференциях. Число публикаций, выступлений 1 в полугодие.		1
			Критерии оценки VII: Эффективность деятельности мастеров производственного обучения по организации воспитательного процесса:		3
			1. Проведение внеурочных воспитательных мероприятий социально значимого характера.		1
			2. Организация индивидуальной работы со студентами через реализацию программ развития личности, подготовленных совместно с психологом. -1 раза в полугодие - не менее 1 программы в полугодие.		1
			3. Наличие размещенных материалов педагога в базе данных: - сетевых образовательных сообществ - официальном сайте техникума - на личном сайте		1

Мастер производственно го обучения вождению	Премия по итогам работы	Итог выполнени я работы	<i>Критерии оценки I: Эффективность деятельности мастеров производственного обучения в сфере инноваций, уровень профессионального мастерства:</i>	По итогам календар- ного месяца, квартала, года	10
			1. Разработка учебных, методических, учебно- методических пособий; - наличие авторских методик Количество -1 в полугодие.		2
			2. Трансляция передового педагогического опыта через участие в научно- практических конференциях. Число публикаций, выступлений I в полугодие.		1
			3. Наличие и уровень обобщения и распространения передового педагогического опыта - международный, федеральный уровень -региональный уровень -городской уровень -уровень техникума.		1 0,8 0,6 0,4
			4. Позиционирование педагогического опыта (проведение открытых занятий, мастер-классов, выступления на П(Ц)К, педагогических советах, конференциях, семинарах) - международный, федеральный уровень -региональный уровень -городской уровень -уровень техникума.		1 0,8 0,6 0,4
			5. Заочное участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, научно- практических конференциях и др. - международный, федеральный уровень -региональный уровень -городской уровень -уровень техникума.		2 1,8 1,6 1,4
			6. Очное участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях и др. (не более 5 б. за критерий) - международный, федеральный уровень -региональный уровень -городской уровень		2 1,8 1,6

			-уровень техникума.		1,4
			7.Наличие размещенных материалов педагога в базе данных: - сетевых образовательных сообществ - официальном сайте техникума - на личном сайте		1
			Критерии оценки II: Эффективность деятельности мастеров производственного обучения по организации воспитательного процесса:		5
			1. Проведение внеурочных воспитательных мероприятий социально значимого характера.		5
			Критерии оценки III: Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования, качество обслуживания		10
			1. Содержит транспортное средство в исправном состоянии в соответствии с требованиями нормативной и технической документации.		1
			2. Постоянно контролирует работоспособность и чистоту автомобиля.		1
			3. Отсутствуют замечания по ведению пакета документов, предоставляющих право на управление автомобилем.		1
			4. Отсутствуют замечания по ведению пакета документов, предоставляющих право на проведение практического обучения вождению.		1
			5. Отсутствие перерасхода горюче-смазочных и эксплуатационных материалов и запасных частей.		2
			6. Соответствие показаний спидометра путевым листам.		1
			7. Самостоятельно выполняет эксплуатационный ремонт автомобиля.		1
			8. Согласовывает с руководителем план действий по устранению неисправностей.		1
			9. Вносит на рассмотрение руководства результативные предложения по совершенствованию работы.		1

Педагог-организатор (основ безопасности жизнедеятельности)	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Участие и результаты участия студентов в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	По итогам календарного месяца, квартала, года	4
			1.Руководство исследовательскими работами студентов с выступлением на конференции (не менее 1) -На уровне техникума -Городского уровня -Регионального уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня.		1,4 1,6 1,8 2 2
			2.Защита студентами под руководством преподавателя индивидуального проекта.		2
			Критерии оценки II: Участие преподавателя в разработке и реализации основной образовательной программы:		4
			1. -Методическая разработка для преподавателей, студентов (за одну методразработку) -Методические рекомендации для преподавателей, студентов (за одну работу).		2
			2. Ведение учебной документации: -Своевременная сдача учебно-тематических планов -Своевременное заполнение и правильное ведение журналов учебных занятий - Систематические нарушения по ведению журналов учебных занятий и консультативных часов.		2
			Критерии оценки III: Проведение исследовательской, инновационной, научно-методической деятельности		4
			1.Наличие изданных и рекомендованных к работе -Учебников -Учебных и учебно-методических пособий -Методических материалов		1
			2. Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов (не более 1 каждого уровня): -На уровне техникума		0,4

			-Городского уровня - Регионального уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня.		0,6 0,8 1 1
			3. Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий -Мультимедийные лекции, семинары, фрагменты практических занятий (не более -Электронный учебник -Создание видео урока -Использование видеоурока -Подготовка и проведение вебинара -Использование вебинара в записи -Наличие действующей странички и публикаций на сайте техникума -Наличие своего сайта и публикаций на нем.		2
			Критерии оценки IV: Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые, социальные, индивидуальные, воспитательные, спортивно-оздоровительные)		4
			1. Документально подтвержденное участие в подготовке и/или реализации указанных проектов (не менее 1 каждого вида) -На уровне техникума -Городского уровня -Регионального уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня.		3,4 3,6 3,8 4 4
			Критерии оценки V: Участие в коллективных педагогических проектах, реализации программы развития техникума:		4
			1. Участие в профориентационных ярмарках, выставках.		4
			Критерии оценки VI: Высокое качество и высокий уровень обеспечения функционирования ГО техникума		5
			1. Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности техникума по своему направлению.		0,5

			2. Своевременная и качественная подготовка документации по гражданской обороне: инструкций, графиков, приказов и др.		0,5
			3. Наличие плана обучения персонала и обучающихся техникума способам защиты от современных средств поражения, а также действиям при возникновении стихийных бедствий, аварий и катастроф и его соблюдение.		0,5
			4. Наличие полного комплекта учебно-планирующей документации.		0,5
			5. Работа по учету средств индивидуальной защиты, спасательного имущества организована и ведется.		0,5
			6. Качество и оперативность принятия мер по пресечению выявленных нарушений требований ГО, создающих потенциальную угрозу работникам техникума и студентам в случае возникновения чрезвычайных ситуаций.		0,5
			7. Руководство подготовкой и проведением командно-штабных, тактико-специальных учений и других мероприятий по ГО.		0,5
			8. Своевременное предоставление администрации отчетно-планирующей документации и др. утвержденных сведений		0,5
			9. Своевременная сдача установленной отчетности в Министерство образования, науки и молодежи РК.		0,5
			10. Наличие публикаций в СМИ, на сайте техникума, в сборниках, в интернете.		0,5
Руководитель физического воспитания	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Участие и результаты участия студентов в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	По итогам календарного месяца, квартала, года	5

			1. Высокие результаты участия студентов в соревнованиях -На уровне техникума -Городского уровня -Регионального уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня		1,8 2,0 2,2 2,5 2,5
			2. Трансляция передового педагогического опыта.		2,5
			Критерии оценки II: Участие преподавателя в разработке и реализации основной образовательной программы:		5
			1. -Методическая разработка для преподавателей, студентов (за одну методразработку) -Методические рекомендации для преподавателей, студентов (за одну работу).		2,5
			2. Ведение учебной документации: -Своевременная сдача учебно-тематических планов -Своевременное заполнение и правильное ведение журналов учебных занятий		2,5
			Критерии оценки III: Проведение исследовательской, инновационной, научно-методической деятельности		5
			1. Наличие изданных и рекомендованных к работе -Учебных и учебно-методических пособий -Методических материалов		1,5
			2. Выступления на конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов): -На уровне техникума -Городского уровня -Регионального уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня.		1,4 1,6 1,8 2 2
			3. Наличие разработанных и применяемых электронных учебных пособий -Мультимедийные лекции, семинары, фрагменты практических занятий -Электронный учебник -Создание видео урока -Использование видеурока		1,5

			-Подготовка и проведение вебинара -Использование вебинара в записи -Наличие действующей странички на сайте техникума -Наличие своего сайта. - Наличие публикаций.		
			Критерии оценки IV: Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые, социальные, индивидуальные, воспитательные, спортивно-оздоровительные)		5
			1. Документально подтвержденное участие в подготовке и/или реализации указанных проектов -На уровне техникума -Городского уровня -Регионального уровня -Всероссийского уровня -Международного уровня.		4,4 4,6 4,8 5 5
			Критерии оценки V: Участие в коллективных педагогических проектах, реализации программы развития техникума:		5
			1. Участие преподавателя в реализации коллективных педагогических проектов (творческие, инициативные, проблемные, исследовательские группы).		2,5
			2. Участие в профориентационных ярмарках, выставках.		2,5
Социальный педагог	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность деятельности социального педагога по созданию условий, способствующих приобретению студентами позитивного социального опыта:	По итогам календарного месяца, квартала, года	10
			1. Наличие программ индивидуального сопровождения студентов, относившихся к «группе риска». 100% охват нуждающихся.		10
			Критерии оценки II: Соблюдение прав детей - сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, детей с ограниченными возможностями		15

			<i>здоровья:</i>		
			1. Отсутствие предписаний со стороны органов опеки и попечительства, Министерства образования, науки и молодежи РК.		15
Педагог - библиотекарь	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Высокая читательская активность обучающихся:	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Количество студенческих творческих проектов, сопровождаемых педагогом-библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше.		1,5 2
			2. Участие на различных научно-практических конференциях, конкурсах студенческих творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше.		1,5 2
			3. Оформление тематических выставок.		1
			4. Количество мероприятий для обучающихся, в которых активно участвовал педагог-библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше.		1,5 2
			5. Количество новых мероприятий с обучающимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим годом: -на том же уровне -выше.		1,5 2
			6. Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их читательской активности.		1
			7. Доля обучающихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом:		

			-на том же уровне -выше.		1,5 2
			8. Количество экземпляров учебно-методической и справочной литературы в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше.		1,5 2
			9. Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше.		1,5 2
			10. Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше.		1,5 2
			11. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде.		1
			12. Количество книговыдач в полугодие в сравнении с Прошлым периодом: -на том же уровне -выше.		1,5 2
			13. Отсутствие жалоб на культуру обслуживания.		1
			14. Проведение выставок, читательских конференций и др., количество участников в них (в сравнении с прошлым периодом): -на том же уровне -выше.		1,5 2
			15. Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда.		2
			16. Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже.		1,5 2
			17. Применение ИКТ.		2

Педагог-психолог	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность деятельности по обеспечению психологического благополучия студентов в профессиональной образовательной организации:	По итогам календарного месяца, квартала, года	25	
			1. Наличие программ психологического сопровождения студентов, нуждающихся в психологической помощи. Не менее 1 программы с охватом не менее 12 человек.			6
			2. Наличие программ формирования благоприятного психологического климата в группах студентов, нуждающихся в коррекции межличностных отношений. Не менее 3 программ.			6
			3. Наличие программ проведения обучающих семинаров по повышению психологической компетентности педагогических работников. Не менее 2 в полугодие.			6
			4. Наличие программ индивидуального психологического сопровождения преподавателей и мастеров производственного обучения, нуждающихся в коррекции педагогической деятельности. 1 и более.			7
Педагог дополнительного образования	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Результативность организационной деятельности:	По итогам календарного месяца, квартала, года	15	
			1. Отсутствие жалоб на неудовлетворительную организацию работы с обучающимися.			3
			2. Охват обучающихся каникулярным отдыхом.			4
			3. Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся: - на уровне техникума - на уровне Республики.			3,5 4

			4. Вовлечение работников техникума в культурно-массовые мероприятия: - на уровне техникума - на уровне Республики.		3,5 4
			Критерии оценки II: Методическая и Инновационная деятельность		10
			1. Участие в реализации муниципальных, республиканских, федеральных программ, экспериментов.		3
			2. Выступления на методических семинарах, объединениях и т.п.: - на уровне техникума - на уровне Республики.		2,5 3
			3. Результаты участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня: -участие -призовое место.		3,5 4
Воспитатель	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания	По итогам календарного месяца, квартала, года	15
			1. Применение в работе здоровьесберегающих технологий.		4
			2. Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников, студентов для ведения воспитательной работы.		4
			3. Доля студентов, охваченных оздоровительными мероприятиями, в сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года -повысилась.		3,5 4
			4. Отсутствие травм, полученных студентами на внеурочных занятиях.		3
			Критерии оценки II: Методическая инновационная деятельность		10
			1. Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению.		1
			2. Наличие методических разработок.		2
			3. Участие в реализации муниципальных,		2

			региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению.		
			4. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т. п. - городского уровня - регионального уровня.		1,8 2
			5. Привлечение к участию в работе с обучающимися, представителей общественных организаций, шефов и др.		1
			6. Подготовка выступлений на методических семинарах, конференциях и др.: -городского уровня -регионального уровня.		1,8 2
Бухгалтер	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность труда	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1.Своевременное и качественное отражение бухгалтерских операций		2
			2.Осуществление делопроизводства в полном объеме, в соответствии с регламентирующими документами.		2
			3.Своевременный и достоверный ввод данных в информационную систему учета административно-хозяйственной деятельности		2
			4. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги.		2
			5. Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.		3
			6. Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг.		2
			7. Количество замечаний со стороны проверяющих по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения в сравнении с прошлым годом:		2

			- снижение количества замечаний - отсутствие замечаний.		
			8. Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.		2
			9. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда.		2
			10. Соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей.		2
			11. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки		2
			12. Своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, сметы доходов и расходов.		3
			13. Своевременное составление статистической отчетности.		2
			14. За своевременное заключение договоров, контактов.		2
Юрисконсульт	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Высокое качество и эффективность работы по оказанию правовой помощи техникуму, его структурным подразделениям и общественным организациям	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Результативное представление интересов техникума в суде, арбитражном суде, а также в государственных и общественных организациях при рассмотрении правовых вопросов; осуществление ведения судебных и арбитражных дел.		2,5
			2. Результативное участие в подготовке и заключении коллективных договоров, отраслевых тарифных соглашений, разработке и осуществлении мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, регулированию социально-трудовых отношений в техникуме.		2,5

			3.Эффективное участие в работе по заключению трудовых договоров и соглашений.		2,5
			4.Проведение справочно-информационной работы по законодательству.		2,5
			5.Высокий уровень проведения работы по правовой пропаганде, ознакомлению должностных лиц техникума с нормативными документами, относящимися к их деятельности.		2,5
			6. Проведение на высоком уровне правовой экспертизы проектов приказов, издаваемых техникумом, договоров и иных документов правового характера.		2,5
			7.Разработка и принятие участия в разработке документов правового характера.		2,5
			8.Оказание правовой помощи структурным подразделениям и общественным организациям техникума.		2,5
			9.Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по правовым и трудовым вопросам.		2,5
			10.Участие в реализации программы развития образовательного учреждения.		2,5
			11. Своевременная сдача установленной отчётности, предоставление информации по обращениям физических и юридических лиц.		2,5
			12.Разработка документов, осуществление деятельности по заключению государственных контрактов в соответствии ФЗ № 44-ФЗ		2,5
Секретарь руководителя	Премия по итогам работы	Итог выполнени я работы	<i>Критерии оценки I: Высокая эфф-сть работы по обеспечению обслуживания руководителя учр-ния или его подразделений</i>	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др.		3
			2. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.		3

			3. Отсутствие ошибок при составлении писем и др.		3
			4. Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря руководителя.		3
			5. Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой.		3
			6. Своевременная сдача документов в архив.		2
			7. Поддержание документооборота в надлежащем состоянии.		3
			8. Качество и достоверность представляемой отчетной и иной документации.		3
			9. Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.		2
			10. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов.		3
			11. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора техникума.		2
Секретарь учебного отдела	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания руководителя учреждения или его подразделений	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др.		3
			2. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.		3
			3. Отсутствие ошибок при составлении писем и др.		3
			4. Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря учебной части.		3
			5. Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой.		3
			6. Своевременная сдача документов в архив.		3
			7. Поддержание документооборота в надлежащем состоянии.		3

			8. Качество и достоверность представляемой отчетной и иной документации.		3
			9. Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.		3
			10. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов.		3
Комендант	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Санитарно-гигиенические условия	По итогам календарного месяца, квартала, года	8
			1. Высокий уровень организации работ по уборке помещений общежития, благоустройство территории общежития.		3
			2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей обучающихся, проживающих в общежитии на работу коменданта, санитарно - гигиеническое состояние помещений общежития.		2
			3. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния общежития в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось, - отсутствуют.		2,5 3
			Критерии оценки II: Пожарная и антитеррористическая безопасность в общежитии		8
			1. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, антитеррористической безопасности.		3
			2. Своевременное предоставление заявок начальнику АХЧ на проведение работ по обеспечению рабочего состояния огнетушителей, АСПС.		3
			3. Наличие и ведение журнала инструктажа по ПБ для обучающихся, проживающих в общежитии.		2

			Критерии оценки III: Сохранность хозяйственного имущества инвентаря		8
			1. Своевременное предоставление заявок начальнику АХЧ по обеспечению жизнедеятельности общежития: - проведение текущего и капитального ремонта - приобретение оборудования, инвентаря, моющих средств.		2
			2. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.		2
			3. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: - недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.		2
			4. Введение и содержание документации в норме.		2
			Критерии оценки IV: Создание условий обучающимся, проживающим в общежитии		6
			1. Соблюдение пропускного режима		6
Слесарь-сантехник	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу слесаря - сантехника.		5
			2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм.		5
			3. Своевременная профилактика отопительной, водопроводной, канализационной сети.		5
			4. Обеспечение бесперебойной работы отопительных водопроводов, канализационной сети.		5
			5. Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности инструментов, укомплектованности оборудования.		5

			6. Своевременное выполнение заявок.		5
Уборщик служебных помещений	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Высокая организация содержания помещений учреждения	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние помещений.		5
			2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика служебных помещений.		4
			3. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.		4
			4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда.		4
			5. Применение дезинфицирующих средств при уборке.		4
			6. Отсутствие замечаний по соблюдению сохранности спецодежды и инвентаря.		5
			7. Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки инвентаря.		4
Специалист АХД	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективная организация труда и исполнительская дисциплина	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Организация работы складского хозяйства техникума и учет товарно-материальных ценностей (ТМЦ), используемых для создания оптимальных условий труда		10
			2. Определение потребностей в товарах и услугах для создания оптимальных условий труда		5
			3. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок.		5
			4. Обеспечение сохранности, бережного и рационального использования инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования, соблюдению норм расходования и хранения ГСМ.		5
			5. Качественное и своевременное предоставление		5

			отчетной документации по кругу своих обязанностей.		
Техник по обслуживанию вычислительной техники	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания вычислительной техники	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования.		6
			2. Содержание комп-ной техники, передающих устройств, и др. техники в исправном состоянии.		6
			3. Установка программ на ПЭВМ для испол. в образ-ном учреждении.		6
			4. Сохранность компьютерного оборудования.		6
			5. Своевременное выполнение заявок.		6
Техник по эксплуатации зданий	Премия по итогам работы		Критерии оценки I: Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания зданий	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта зданий, сооружений и оборудования.		3
			2. Отсутствие фактов нарушений норм охраны труда и правил техники безопасности, противопожарной безопасности.		3
			3. Отсутствие фактов некачественного выполнения работ.		3
			4. Отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений.		3
			5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения.		3
			6. Высокое качество подготовки и организации работ.		3
			7. Высокая исполнительная дисциплина.		3
			8. Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и срочных работ.		3
			9. Качественная подготовка учреждения к новому учебному году.		3
			10. Профессиональная реализация, периодическое		3

			повышение квалификации.		
Плотник	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу плотника.		7,5
			2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности, санитарных норм.		7,5
			3. Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности инструментов, укомплектованности оборудования.		7,5
			4. Своевременное выполнение заявок по столярным и плотницким работам.		7,5
Уборщик территории	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Высокая организация содержания помещений учреждения	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие замечаний на санитарно-гигиеническое состояние прилегающей территории.		6
			2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика территории.		6
			3. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии		6
			4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда.		6
			5. Отсутствие замечаний по соблюдению сохранности спецодежды и инвентаря.		6
Водитель	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования, качество обслуживания	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Содержит транспортное средство в исправном состоянии в соответствии с требованиями нормативной и технической документации		3

			2.Постоянно контролирует работоспособность и чистоту автомобиля.		2
			3.Отсутствуют замечания по ведению пакета документов, предоставляющих право на управление автомобилем.		3
			4.Выполняет работу качественно и своевременно.		3
			5.Отсутствие перерасхода горюче-смазочных и эксплуатационных материалов и запасных частей.		3
			6.Соответствие показаний спидометра путевым листам.		3
			7.Самостоятельно выполняет эксплуатационный ремонт автомобиля.		3
			8.Своевременно согласовывает с руководителем план действий по устранению неисправностей.		2
			9.Вносит на рассмотрение руководства предложения по совершенствованию работы.		3
			10.Отсутствуют ДТП, штрафные санкции за нарушение правил дорожного движения.		3
			11.Отсутствуют жалобы и замечания со стороны работников, администрации техникума.		2
Заведующий складом	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективная организация труда и исполнительская дисциплина	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1.Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений.		4
			2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.		4
			3. Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации материальных ценностей.		5
			4. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.		4
			5. Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации по их движению.		4
			6. Отсутствие замечаний по правилам переноске тяжелых грузов.		4

			7. Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения, правил оформления и сдачи приходно-расходных документов.		5
Специалист по охране труда, специалист по технике безопасности	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Обеспечение соблюдения правил техники безопасности и охраны труда	По итогам календарного месяца, квартала, года	15
			1. Участие в реализации программы развития учреждения.		1
			2. Участие в реализации муниципальных, региональных и федеральных программ, экспериментов.		2
			3. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки.		2
			4. Отсутствие случаев травматизма.		2
			5. Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев.		2
			6. Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы.		2
			7. Контроль за своевременностью выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам.		2
			8. Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников.		2
			Критерии оценки II: Эффективность и качество организации работ по обеспечению охраны труда		15
			1. Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности техникума по организации и охране труда.		2
			2. Своевременная и качественная подготовка документации, инструкций, положений, приказов и др.		2
			3. Организация проведения специальной оценки условий труда.		2

			4. Составление отчетности по утверждены формам и показателям.		2
			5. Качественное обеспечение выполнения требований охраны труда в учреждении.		2
			6. Отсутствие обоснованных жалоб работников на деятельность специалиста по охране труда.		1
			7. Отсутствие замечаний, предписаний со стороны проверяющих органов, контрольно-надзорных структур.		2
			8. Составление методических и локальных нормативных документов по организации и охране труда, технической документации.		2
Начальник отдела маркетинга, начальник отдела «ЦСТВ»	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки 1: Эффективность и качество работы:	По итогам календарного месяца, квартала, года	25
			1. Разработка методических рекомендаций для мастеров производственного обучения по вопросам трудоустройства, взаимодействия с предприятиями города.		2,5
			2. Качественный контроль за оформлением основных документов по учебной, производственной практике, по трудоустройству выпускников. Их внедрение, своевременность предоставления информации администрации.		2,5
			3. Участие представителей отдела «ЦСТВ» в неконкурсных мероприятиях: - на городском уровне - на региональном уровне - на международном, федеральном уровне.		2,5
			4. Позиционирование опыта (проведение совещаний, выступления на П(Ц)К, педагогических советах, конференциях, семинарах): - на уровне техникума - на городском уровне - на региональном уровне - на международном, федеральном уровне.		2,5

			5.Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства,		2,5	
			6.Высокий уровень планирования процесса «Содействие трудоустройству выпускников и связь с потребителем».		2,5	
			7. Эффективное проведение мероприятий по информационно - просветительской работе и организационно - методической работе по предварительному трудоустройству.		2,5	
			8. Результативная работа по изучению запросов и ожиданий работодателей (мониторинг потребностей работодателей).		2,5	
			9. Проведения обучающих семинаров и тренингов со студентами техникума не менее 2 за полугодие.		2,5	
			10. Своевременное предоставление информации для обновления официального сайта техникума.		2,5	
Специалист по маркетингу, специалист по содействию трудоустройству выпускников	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работы:	По итогам календарного месяца, квартала, года	25	
			1. Создание в отделе «ЦСТВ» необходимых стендов, материалов для руководства при трудоустройстве, их своевременное обновление.			6
			2. Количество проведенных мероприятий со студентами, их родителями по вопросам трудоустройства: - 5-4 -4-2 -0-1.			7 6,5 6,4
			3.Высокий уровень ведения делопроизводства.			6
			4.Своевременное предоставление отчетной документации.			6
Заведующий мастерскими	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работы:	По итогам календарного месяца, квартала, года	30	

			1. Качественный анализ результатов работы, составления и своевременного представления отчетности о деятельности мастерских.		5
			2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу заведующего мастерскими.		5
			3. Внедрение мероприятий по организации труда мастеров производственного обучения.		5
			4. Участие в подборе кадров, их расстановка в течении учебного года для проведения учебной практики и целесообразное использование имеющихся материалов.		5
			5. Высокий уровень организации текущего перспективного планирования деятельности учебно-производственных мастерских, лабораторий.		5
			6. Участие в развитии и укреплении учебно-материальной базы образовательного учреждения, оснащение мастерских, лабораторий современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения.		5
Шеф-повар	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работ	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Своевременность и правильность заказа продуктов.		6
			2. Отсутствие претензий со стороны поставщика.		6
			3. Соблюдение норм питания согласно требованиям СанПиН.		6
			4. Образцовое санитарно - гигиеническое состояние пищеблока.		6
			5. Отсутствие замечаний.		6
Подсобный рабочий кухни	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работ	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Образцовое санитарно - гигиеническое состояние пищеблока.		10

			2. Качество первичной обработки овощей и фруктов.		10
			3. Отсутствие замечаний.		10
Специалист по закупкам, контрактный управляющий	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работ	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Соблюдение действующего законодательства и отсутствие административных правонарушений в закупочной деятельности учреждения.		10
			2. Своевременное составление планов и обоснование закупок.		10
			3. Обоснованность определения начальной цены контрактов.		10
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.		7,5
			2. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети.		7,5
			3. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.		7,5
			4. Сохранность материалов, инструментов.		7,5
Специалист по кадрам	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работ	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Четкая организация работы отдела кадров, воинского учета.		5
			2. Отсутствие ошибок при ведении всей документации отдела кадров по сотрудникам при ведении отчетности.		4
			3. Соблюдение законодательства и отсутствие ошибок при оформлении приема на работу, увольнения сотрудников техникума.		5
			4. Правильный учет и хранение личных дел сотрудников.		4

			5. Высокий уровень контроля выходов на работу и нарушений трудовой дисциплины сотрудников.		4
			6. Своевременное составление заявок на документы строгой отчетности.		4
			7. Своевременное составление графика отпусков работникам техникума, контроль за соблюдением графика.		4
Паспортист	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работ	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Высокий уровень ведения паспортного учета по картотеке, учета комнат и граждан проживающих в них.		10
			2. Высокий уровень осуществления контроля за соблюдением паспортного режима гражданами, обучающимися.		10
			3. Отсутствие жалоб на работу.		10
Инженер-энергетик	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работ	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Разработка предложений по обеспечению экономного расходования электроэнергии и эффективной эксплуатации, технического обслуживания и своевременного ремонта электрооборудования, электродвигателей.		6
			2. Оперативное выявление причин и устранение сбоев и аварий при эксплуатации электрооборудования.		6
			3. Своевременная подготовка необходимых материалов для заключения договоров на поставку электроэнергии и ремонт электрооборудования.		6
			4. Своевременное составление актов на списание товарно-материальных ценностей и основных средств, представление их на утверждение в установленном порядке.		6

			5. Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.		6
Электромонтер	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	<i>Критерии оценки I: Эффективность и качество работ</i>	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Обеспечение бесперебойной работы электрооборудования, своевременное и качественное проведение профилактических работ.		7,5
			2. Оперативное реагирование на возникновение чрезвычайных и аварийных ситуаций, стихийных бедствий, качественное устранение их последствий.		7,5
			3. Качество работы по систематическому и качественному выполнению ежедневных заданий с учетом общепринятых технически-обоснованных норм и требований.		7,5
			4. Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.		7,5
Электрогазосварщик	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	<i>Критерии оценки I: Эффективность и качество работ</i>	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Обеспечение бесперебойного функционирования всех систем жизнедеятельности учреждения.		7,5
			2. Качество работы по систематическому и качественному выполнению ежедневных заданий с учетом общепринятых технически-обоснованных норм и требований.		7,5
			3. Обеспечение сохранности, рационального и бережного использования инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования.		7,5

			4. Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.		7,5
Машинист по стирке белья	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: <i>Эффективность и качество работ</i>	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Обеспечение сохранности и продления срока службы имущества и оборудования.		6
			2. Не превышение лимитов тепло, энерго и водо ресурсов.		6
			3. Отсутствие жалоб и обращений работников, студентов учреждения и родителей.		6
			4. Своевременность и качественная стирка, подготовка штор, костюмов и спецодежды для сотрудников.		6
			5. Своевременный ремонт и маркировка белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря.		6
Заведующий гаражом	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: <i>Эффективность и качество работ</i>	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Своевременное прохождение техосмотра, техобслуживания автомобилей.		7,5
			2. Качественное и своевременное предоставление отчетной документации по кругу своих обязанностей.		7,5
			3. Обеспечение сохранности, бережного и рационального использования инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования, соблюдению норм расходования и хранения ГСМ.		7,5
			4. Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности.		7,5
Повар	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: <i>Эффективность и качество работ</i>	По итогам календарного месяца, квартала, года	30

			1. Обеспечение качественного приготовления блюд и их количества, выполнение при приготовлении пищи установленных санитарно-гигиенических и технологических правил, добиваясь максимального сохранения ее питательной ценности.		6	
			2. Своевременное информирование руководства по устранению нарушений техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности пищеблока.		6	
			3. Строгое соблюдение правил личной гигиены.		6	
			4. Отсутствие случаев несвоевременной или несоответствующей нормам закладки сырья (продуктов); недопущение приготовления пищи из недоброкачественных продуктов.		6	
			5. Экономное расходование электроэнергии, холодной и горячей воды.		6	
Садовник	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работ	По итогам календарного месяца, квартала, года	30	
			1. Обеспечение санитарного состояния закрепленной территории (качественная и своевременная обработка почвы, стрижка газонов, высадка и уход за посадочным материалом, валка и корчевка сухостойных деревьев и кустарников, полив).			15
			2. Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса.			15
Мойщик посуды	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работ	По итогам календарного месяца, квартала, года	30	
			1. Содержание помещения пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН.			7,5
			2. Отсутствие замечаний контролирующих органов.			7,5

			3. Соблюдение условий требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).		7,5
			4. Экономное расходование ресурсов.		7,5
Калькулятор	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работ	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Соблюдение сроков подготовки и сдачи отчетной документации по питанию детей и сотрудников.		6
			2. Выполнение натуральных норм питания детей.		6
			3. Введение накопительной ведомости без нарушений.		6
			4. Систематическое пополнение картотеки блюд		6
			5. Участие в здоровьесберегающих мероприятиях.		6
Машинист (кочегар) котельной	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работ	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние котельных.		6
			2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу кочегара.		6
			3. Экономное расходование твердого топлива.		6
			4. Отсутствие краж.		6
			5. Отсутствие замечаний по ведению документации.		6
Оператор очистных сооружений	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективность и качество работ	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие замечаний относительно требований безопасности, при обслуживании оборудования очистных сооружений.		10
			2. Качественное и эффективное обслуживание комплекса очистных сооружений.		10

			3. Качественное выполнение в рамках трудового договора распоряжений работников, которым он подчинен.		10
Механик	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: <i>Эффективность и качество работ</i>	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие фактов нарушения требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора.		10
			2. Отсутствие фактов содержания автотранспортного средства в ненадлежащем состоянии.		10
			3. Качество ведения внутренней документации.		10
Буфетчик	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: <i>Эффективность и качество работ</i>	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие фактов нарушения требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора.		10
			2. Отсутствие фактов недостачи денежных средств (по факту проверок).		10
			3. Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников, студентов, родителей и представителей.		10
Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: <i>Эффективная организация труда и исполнительская дисциплина</i>	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.		3

			2. Проведение профилактической работы по борьбе с заболеваниями.		2
			3. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима.		3
			4. Участие в профилактических медицинских обследованиях обучающихся.		10
			5. Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний надзорных органов, замечаний со стороны администрации, обоснованных жалоб от обучающихся, родителей (законных представителей), отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда.		2
			6. Пропаганда здорового образа жизни.		3
			7. Качественное и своевременное ведение медицинской документации.		5
			8. Соблюдение правил учета и хранения лекарственных препаратов, перевязочных средств и т.п.		2
Кастелянша	Премия по итогам работы	Итог выполнения работы	Критерии оценки I: Эффективная организация труда и исполнительская дисциплина	По итогам календарного месяца, квартала, года	30
			1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений.		5
			2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.		5
			3. Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации материальных ценностей.		10
			4. Обеспечение сохранности помещений, инвентаря, оборудования. Отсутствие жалоб.		10

3. Заключительные положения.

При отсутствии или недостатке бюджетных и внебюджетных финансовых средств, выплаты стимулирующего характера не производятся.

Настоящее Положение вступает в силу с 01.10.2023 года. Вступление в силу настоящего Положения отменяет действие ранее установленных выплат стимулирующего характера.

Положение утрачивает силу в случае принятия нового Положения.

Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются на общем собрании работников техникума и утверждаются приказом директора ГБПОУ «Евпаторийский индустриальный техникум»

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, РК, Уставом ОУ и иными локальными нормативными актами ОУ.

Разработал:

Главный бухгалтер Петрашук Н.А.

Согласовано:

специалист по кадрам Шалимова Е.В.

юрисконсульт Михайличенко О.В.

4. Приложения.

Приложение 1. Протокол комиссии по распределению стимулирующего фонда.

ПРОТОКОЛ № _____ от _____ г.
Заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда
работникам ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум»
за _____20__ года.

Присутствовали: _ человек

(Ф.И.О., должность присутствующих)

Повестка дня:

1. _____
2. _____
3. _____

СЛУШАЛИ:

По первому вопросу слушали:

1. *Ф.И.О. выступающего, текст доклада.*

Голосовали:

«ЗА» - ____
«ПРОТИВ» - ____
«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - ____.

По второму вопросу слушали:

1. *Ф.И.О. выступающего, текст доклада.*
2. *Ф.И.О. выступающего, текст доклада.*

Голосовали:

«ЗА» - ____
«ПРОТИВ» - ____
«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - ____.

По третьему вопросу слушали:

1. *Ф.И.О. выступающего, текст доклада.*

Голосовали:

«ЗА» - ____
«ПРОТИВ» - ____
«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - ____.

Председатель комиссии

Ф.И.О.

Секретарь

Ф.И.О.

**Приложение 2. Отчеты работников по виду стимулирующей выплаты.
Отчет за 2 квартал для назначения надбавки за интенсивность работы**

Ф.И.О.)

Должность	Показатели	Размер выплаты в% от должностного оклада	Самооценка	Оценка руководителя структурного подразделения	Оценка комиссии
	1.				
	2.				
	3.				
	4.				
Итого:					

Приложение 3. Представление руководителя структурного подразделения.

В комиссию по распределению стимулирующего фонда
ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум»
директора техникума Путинцевой Н.Е.

Представление

Прошу рассмотреть вопрос о назначении стимулирующих выплат в виде надбавок за интенсивность труда нижеуказанным сотрудникам техникума в соответствии с Положением о показателях эффективности и критериях оценки деятельности работников ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум», порядке и условиях начисления стимулирующих выплат на _ квартал _____ г.:

1. Ф.И.О. - должность __%:
2. Ф.И.О. – должность - __%:
3. Ф.И.О. – должность - __%:

Письменные отчеты сотрудников прилагаются.

ПРИНЯТО:	СОГЛАСОВАНО:	УТВЕРЖДЕНО:
Протокол общего собрания работников и обучающихся ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» № 4 от 17.08 2023 года	Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» Б.В. Ванин 17.08 2023 г.	Приказом директора ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум» от 17.08 2023 г. № 216/ог

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МОЛОДОМ СПЕЦИАЛИСТЕ ИЗ ЧИСЛА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«ЕВПАТОРИЙСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о молодом специалисте из числа работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым 20 августа 2019 года № 451 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», Постановлением Совета министров Республики Крым от 07.12.2022 N 1110 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», Постановлением Совета министров Республики Крым от 21.02.2023 г. № 143 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658», в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники Учреждения в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в Учреждение:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;

- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в Учреждение (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в Учреждении до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в Учреждение с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с образовательной организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Вновь прибывший работник из числа молодой специалист предоставляет в отдел кадров копию приказа подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста с предыдущего места работы, при отсутствии подтверждающего документа, Учреждение самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в Учреждение в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вступает в силу 01.10.2023 года, принимается протоколом общего собрания работников Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения при согласовании с профсоюзной организацией Учреждения и действует до вступления в силу нового Положения.

3.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются директором Учреждения при согласовании с профсоюзной организацией Учреждения.

3.3. Настоящее Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.

Разработал:

Главный бухгалтер Петрашук Н.А.

Согласовано:

специалист по кадрам Шалимова Е.В.

юрисконсульт Михайличенко О.В

