

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзная организация
ГАПОУ СО «ТТЕ»
Протокол № 19 от 02.03.2026

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 17-од от 02.03.2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» (далее «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года N 94-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области», Приказом Министерства образования Свердловской области от 22.04.2025 № 667-Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области»

2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» (далее Техникума).

3. Заработная плата работников техникума устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в техникуме системой оплаты труда, установленной данным Положением, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения общего собрания техникума.

4. Фонд оплаты труда в техникуме формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предоставляемых техникуму на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Штатное расписание техникума утверждается руководителем техникума по согласованию с Министерством образования Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) техникума в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство образования Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда техникума, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому техникума.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание техникума, должны определяться в соответствии с уставом техникума и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

1. Оплата труда работников техникума устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации (общего собрания работников)

2. При определении размера оплаты труда работников техникума учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников техникума;
- объемы учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

4. Изменение оплаты труда работников техникума производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

6. Директор техникума:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в техникуме помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников техникума;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников техникума.

7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в техникуме педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 720 часов в год за ставку заработной платы, которая устанавливается преподавателям техникума, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев. Максимально допустимая нагрузка преподавателя техникума 1440 часов в год.

8. Преподавательская работа в техникуме для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых техникум является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом государственной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников техникума.

1. Оплата труда работников техникума включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Примерного положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Примерного положения.

2. Техникум в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4. Техникум самостоятельно устанавливает размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Техникум имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Техникума, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников техникума, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

- Работникам, имеющим высшую квалификационную категорию на 25%
- Работникам, имеющим первую квалификационную категорию на 20%

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в техникуме системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования
- в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки 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.

9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников техникума, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

11. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложении N 1 к настоящему Положению.

12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

13. Размеры должностных окладов заместителей директора, в том числе заместителей главного бухгалтера, устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации согласно порядку, установленному Министерством образования Свердловской области.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора, в том числе заместителя главного бухгалтера, устанавливается в соответствии с приказом, принятым руководителем техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации (общего собрания).

14. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

15. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

16. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

17. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении N 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников организации по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются техникумом самостоятельно в зависимости от сложности труда.

18. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

19. Работникам начисляется и выплачивается заработная плата в размере не менее 2/3 средней заработной платы за время простоя по вине работодателя, не менее 2/3 ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, а в случае приостановки деятельности образовательной организации по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора – в размере среднего заработка.

20. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

21. Работодатель извещает работника о заработной плате путем выдачи расчетного листка. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. По заявлению работника расчетный лист может пересылаться на электронную почту, указанную работником в заявлении.

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

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

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

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

3. Размер должностного оклада директора техникума определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством образования Свердловской области.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора техникума, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством образования Свердловской области исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается Министерством образования Свердловской области исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера техникума и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора техникума, без учета его повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливается в соответствии с приказом техникума, принятым директором техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации (общего собрания).

6. Директору, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

- для руководителей - Министерством образования Свердловской области;
- для заместителей директора:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слов «Заслуженный», за должность доцента — в размере 3000 рублей;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слов «Народный», за должность профессора — в размере 7000 рублей.

Данные выплаты не образуют новые должностные оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

7. Стимулирование директора техникума осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора, на основании Положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства образования Свердловской области (далее - Положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

8. Заместителям директора и главному бухгалтеру техникума устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру техникума принимается директором техникума.

Глава 5. Компенсационные выплаты

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, приказами директора техникума в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников техникума при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда техникума, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Для работников техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в пределах 12% на основании заключения комиссии по оценке условий труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- 10-20% – за работу в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по основным программам профессионального обучения, адаптированным для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам, (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, и конкретный размер доплат определяется директором Техникума в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, численности обучающихся с особыми возможностями здоровья, от категории обучающихся с ОВЗ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

- 15% - педагогическим работникам государственного профессионального образовательного учреждения, реализующего образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам, согласно настоящему подпункту, определяется директором Техникума в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен

ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. Всем работникам техникума выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15%

6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику техникума при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- За расширение зоны обслуживания при выполнении работы главным бухгалтером при отсутствии экономиста – 20%;
- За расширение зоны обслуживания при выполнении работы заместителем главного бухгалтера при отсутствии главного бухгалтера – 20%;
- За расширение зоны обслуживания при выполнении работы заместителем директора при отсутствии специалиста по охране труда – 20%.

8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ (за кураторство, педагогам за проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, всем видам практики, курсовым проектам и работам. оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

9. Педагогическим работникам государственной организации, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

- педагогам-методистам- 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- педагогам-наставникам- 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется директором Техникума в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Доплаты к окладам (должностного оклада), ставки заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новый оклад (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры доплат, срок и порядок их установления определяются техникумом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в приказе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10. Работникам государственных организаций (кроме руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам техникума (кроме руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем техникума на основании нормативного акта Министерства образования Свердловской области, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта государственной организации.

11. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем техникума в соответствии с локальным актом государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

12. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

13. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых техникумом услуг, техникума вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, настоящим Положением и Положением о стимулирующих выплатах, являющихся Приложением № 2 к настоящему Положению, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в техникуме показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных техникумом на оплату труда работников.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4. Размер выплат стимулирующего характера определяется техникумом с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем государственной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах, которое является Приложением № 2 к настоящему

Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж государственной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда государственной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах, трудовым договором.

7. К выплатам за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам:

- за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 10 000 руб.
- за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 15 000 руб.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Техникума а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах, трудовым договором.

8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в государственной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается работникам, для которых техникум является основным местом работы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах от размера заработной платы в месяц (без учета компенсационных и стимулирующих выплат):

Количество лет	Размер доплат
От 5 лет до 10 лет	5 %
От 10 лет и более	10 %

9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственной организации. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени в случае установления выплат в виде % от оклада.

11. При установлении работникам государственных организаций ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет), учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной государственной организации, а также стаж непрерывной работы засчитывается предыдущей работы или иной деятельности.

12. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования, является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

13. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам государственных организаций, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования.

14. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику государственной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

15. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику государственной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

- после окончания обучения по основным образовательным программам, основным профессиональным образовательным программам послевузовского профессионального обучения (интернатуры), подготовки в докторантуре;

- со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

16. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

17. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

- зарегистрированным на бирже труда как безработным;
- получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости;

- принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

- супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

- занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

18. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

19. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 NQ 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

20. Под работой по специальности в сфере образования, понимается работа:

- на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;
- на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;
- на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детских фондов; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;
- время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

21. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

22. В целях социальной защищенности техникума и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя государственной организации применяется единовременное премирование работников государственных организаций:

- при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

23. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о премировании работников ГАПОУ – СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина», которое является приложением № 3 к настоящему Положению.

24. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о материальной помощи работникам ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина», которое является приложением № 4 к настоящему Положению. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Номер строки	Квалификационный уровень	Должности работников образования	размер должностного оклада (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2.	1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	16 533,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Номер строки	Квалификационный уровень	Должности работников образования	размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог; преподаватель-организатор	22 000,00
2.	3 квалификационный уровень	мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	22 100,00
3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	22 200,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2.	2 квалификационный уровень	старший мастер	28 164,00
	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
3.	2 квалификационный уровень	заведующий складом	15 852,00
4.	3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	15 852,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
2.	1 квалификационный уровень	архивариус	16 533,00
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
4.	1 квалификационный уровень	лаборант	15 852,00
5.	4 квалификационный уровень	механик	26 421,00
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
7.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по охране труда; инженер-электроник специалист по кадрам; юрисконсульт	21 679,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
4.	Библиотекарь	15 852,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
2.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС в том числе: гардеробщик; уборщик служебных помещений; уборщик территории	15 852,00
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
4.	1 квалификационный уровень	плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-ремонтник	15 852,00
5.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	15 852,00

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работников
ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в целях материального стимулирования труда работников ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина», повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Настоящее положение направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина», развитием инновационных процессов в ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина», созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина».

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, работникам учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат, созданной на паритетной основе из представителей администрации и представителей работников техникума.

5. Решение о выплатах стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру техникума принимается руководителем техникума.

6. Комиссия по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом директора техникума и является единой для рассмотрения всех видов доплат и надбавок в техникуме.

7. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора техникума на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат.

8. Стимулирующие выплаты определяются при наличии средств ежемесячно и по итогам учебного периода.

9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

10. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование качественного результата труда, поощрение за выполненную работу.

11. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником за месяц (учебную четверть);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

12. Для работы комиссии сотрудники техникума в срок до 20 числа каждого месяца подают директору техникума отчет о показателях своей деятельности, являющихся основанием для премирования. Директор анализирует информацию и представляет её в Комиссию по распределению стимулирующих выплат.

13. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

14. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях

Глава 2. Показатели (критерии) оценки эффективности труда

1. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня

профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в настоящем Положении.

2. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается работникам, для которых техникум является основным местом работы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах от размера заработной платы в месяц (без учета компенсационных и стимулирующих выплат):

Количество лет	Размер доплат
От 5 лет до 10 лет	5 %
От 10 лет и более	10 %

3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

4. К выплатам за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам:

- за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 10 000 руб.

- за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 15 000 руб.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Техникума а также средств отприносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

После распределения баллов происходит расчет стоимости 1 балла (сумма средств, направленных на стимулирование за отчетный период / сумму распределенных баллов) и производится расчет суммы конкретному работнику (стоимость 1 балла X количество полученных баллов)

Все достижения подтверждаются соответствующими документами (диплом, грамота, сертификат, копия публикации, отчет, разработка мероприятия и др.) и информацией членов администрации. Набранные баллы суммируются. Начисленные баллы и суммы комиссия по распределению стимулирующих выплат заносит в протокол. Протокол комиссии является основанием для приказа о стимулирующих выплатах.

Размер ежеквартальных стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру рассчитывается по результатам ежеквартальной оценки эффективности деятельности.

Размер выплат составляет до 300 процентов от должностного оклада работника в квартал.

Начисления производятся в следующем порядке:

- в течение первых двух месяцев текущего квартала ежемесячно выплачивается по 50% от должностного оклада.

- в третьем месяце текущего квартала (после получения приказа о назначении премиальных выплат директору техникума) устанавливается выплата по итогам работы за отчетный квартал, за вычетом ранее осуществленных выплат за первые два месяца квартала.

Критерии для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам.

№ п/п	Критерий	сумма	балл
1. За качество работы, выразившееся в достижениях обучающимися успехов в обучении:			
<i>1.1. Подготовка участников конкурса проектов, исследовательских работ (дистанционного характера, рекомендованного администрацией техникума)</i>			
	Областного и всероссийского уровня:		5
1.2. Результат участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, проводимых очно (начисление баллов или денежных средств осуществляется по наивысшему результату независимо от числа участников)			
1.2.1. Уровня техникума			
	Участник		1
	Призер		2
	Победитель		3
1.2.2. Муниципального уровня			
	Участник		1
	Призер		3
	Победитель		5
1.2.3. Областного уровня			
	Участник	2000	
	Призер	4000	
	Победитель	5000	
1.2.4. Всероссийского уровня			
	Участник	4000	
	Призер	8000	
	Победитель	10000	
1.3. Результат участия обучающихся в иных конкурсах, олимпиадах, викторинах, играх и др., а также конкурсах военно-спортивного характера, проводимых очно. (начисление баллов или денежных средств осуществляется по наивысшему результату независимо от числа участников)			
1.3.1. Уровня техникума			
	Призер		1
	Победитель		2
1.3.2. Муниципального уровня			
	Участник		1
	Призер		2
	Победитель		3
1.3.3. Областного уровня			
	Участник	1000	
	Призер	2000	
	Победитель	3000	
1.3.4. Всероссийского уровня			
	Участник	2000	
	Призер	4000	
	Победитель	5000	
1.4. Результат участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, проводимых дистанционно			
1.4.1. Уровня техникума			
	Призер		1
	Победитель		2
1.4.2. Муниципального уровня			
	Призер		1
	Победитель		2
1.4.3. Областного уровня			
	Участник		1
	Призер		2
	Победитель		3

1.4.4. Всероссийского уровня			
	Участник		2
	Призер		3
	Победитель		5
1.5. Результат участия в иных конкурсах, олимпиадах, викторинах, играх и др., а также конкурсах военно-спортивного характера, проводимых дистанционно (рекомендованные администрацией техникума, независимо от числа участников по максимальному результату независимо от числа участников)			
1.5.1. Уровня техникума (при наличии данного пункта в Положении мероприятия)			
	Призер		0,5
	Победитель		1
1.5.2. Муниципального уровня			
	Призер		1
	Победитель		2
1.5.3. Областного уровня			
	Участник		0,5
	Призер		1
	Победитель		2
1.5.4. Всероссийского уровня			
	Участник		1
	Призер		2
	Победитель		3
1.6. Организация участия обучающихся в социально – значимых мероприятиях			
1.6.1.	Участие в мероприятиях, акциях социального, открытого характера (концерты, собрания, семинары и др.) (активные участники, не зрители)		2
1.6.2.	Организация и проведение экскурсий и походов с целью расширения социального опыта обучающихся за каждое мероприятие, подтверждённое документально (фотоотчёт, справка, билеты) при организации не менее 25% от общего числа обучающихся в группе		0,5
1.6.3.	Экскурсии за пределами Тавды с целью расширения социального опыта обучающихся за каждое мероприятие, подтвержденное документально (фотоотчёт, справка, билеты) при организации не менее 25% от общего числа обучающихся в группе		3
2. За интенсивность работы, участие педагога в мероприятиях по повышению компетентности, предъявления передового опыта			
2.1. Проведение открытых занятий, демонстрирующих передовой опыт работы			
2.1.1.	Открытые учебные занятия, мастер - классы, педагогическиемастерские, открытые внеурочные мероприятия, демонстрирующие передовой педагогический опыт коллегам, субъектам образования техникума (занятие включено в план, методическая разработка, карта самоанализа урока сдана ЗДУМР)	1000,00	
2.1.2.	Открытые учебные занятия, мастер - классы, педагогическиемастерские, открытые внеурочные мероприятия, демонстрирующие передовой педагогический опыт коллегам, субъектам образования Тавдинского городского округа (методическая разработка, карта самоанализа урока сдана ЗДУМР)	1500,00	

2.1.3.	Открытые учебные занятия, мастер - классы, педагогическимастерские, открытые внеурочные мероприятия, демонстрирующие передовой педагогический опыт коллегам, субъектам образования за пределами Тавдинского городского округа (методическая разработка, карта самоанализаурока сдана ЗДУМР)	2000,00	
2.2.	Участие в мероприятиях методического характера (участник конференции, семинара, собрания, методического объединения - выступление с докладом, очно в том числе с использованием дистанционныхтехнологий) (доклад сдан ЗДУМР)		
2.2.1.	Уровня техникума		2
2.2.2.	Муниципального уровня		3
2.2.3.	Областного уровня:		5
2.2.4.	Всероссийского уровня:		7
2.3.	Участие педагога в мероприятиях конкурсного характера (очные мероприятия)		
2.3.1.	Конкурс техникума по демонстрации профессионального мастерства:		В соответствии с положением о конкурсе
	Участие	2000	
	Призер	3000	
	Победитель	5000	
2.3.2.	Муниципальный конкурс профессионального мастерства:		
	Участие	3000,00	
	Призер	7000,00	
	Победитель	9000,00	
2.3.3.	Областной конкурс профессионального мастерства:		
	Участие	4000,00	
	Призер	8000,00	
	Победитель	10000,00	
2.3.4.	Всероссийский конкурс профессионального мастерства:		
	Участие	10000,00	
	Призер	20000,00	
	Победитель	30000,00	
2.4.	Участие педагога в муниципальных, областных, всероссийских конкурсах профессионального мастерства (дистанционные) при условии, что конкурс рекомендован администрацией		
	Участие		3
	Призер		5
	Победитель		7
2.5.	Участие педагогов в мероприятиях любого уровня творческого, спортивного и другого плана, оценивается по наивысшему результату:	Индивид	В составе команды
	Участие	1	1
	Призер	2	2
	Победитель	3	3
3. За интенсивность, выполнение важных работ:			

3.1.	Выполнение функций секретаря педагогического совета, совещаний при администрациях, собраний трудового коллектива, комиссий, консилиумов, процедур ГИА		1
3.2.	Участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат, ПМПк, Совета профилактики, рабочих и экспертных групп (состав утверждается приказом)		2
3.3.	Разработка документации, подготовка проектов, положений, локальных актов, информационных стендов общего пользования (по согласованию с администрацией)		3
3.4.	Повышение профессиональной компетентности педагога через курсовую подготовку: Внеплановая (по рекомендации администрации) Участие в вебинаре, онлайн- семинаре, опросе по важной теме (по рекомендации администрации)	Согласно: предъявленным документам, при согласовании тематики курсов с администрацией ОУ	2 1
3.5.	Наличие авторской публикации о профессиональной деятельности педагога, о работе техникума в СМИ, на сайте техникума (не менее 250 символов).		1
3.6.	Участие педагога в рейдах, дежурстве, репетициях, судебных, выступления на родительских собраниях во вне рабочее время, посещение неблагополучных семей (совместно с социальным педагогом).		1
3.7.	Организация и проведение занятия профориентационной направленности для школьников без привлечения работодателей с привлечением представителей работодателей		1,5 3
3.8.	Выполнение функции руководителя практикой студента (другой ОО)		2
3.9.	Куратору группы за качественную работу, способствующую снятию с учёта обучающегося, ранее состоявшего на учёте в органах надзора (с учетом мнения социального педагога, ЗДВР)		3
3.10.	Куратору, мастеру группы за обеспечение 100% посещаемости обучающимися теоретических занятий (отсутствие пропусков без уважительной причины по итогам внутри техникумовского контроля в отчетный период)		3
3.11.	Участие в работе над проектом, в составе творческой, рабочей группы (оформляется приказом руководителя) Руководство проектом, творческой, рабочей группой	Предоставляется информация о работе за отчетные период	3 5
3.12.	Организация и проведение внеурочного мероприятия, мероприятия конкурсного характера, соревнований, иных мероприятий, направленных на развитие общих и профессиональных компетенций учащихся:	Предоставляется Положение согласованное и утвержденное в установленном порядке или методическая разработка, итоговый протокол	

3.12.1.	Уровня техникума -дистанционного характера - очного характера		2 4
3.12.2.	Уровня города -дистанционного характера - очного характера		3 6
3.12.3.	Уровня области -дистанционного характера - очного характера		4 8
3.12.4.	Межрегионального, всероссийского уровня -дистанционного характера - очного характера		5 10
3.12.4.	Кураторам за предоставление ежемесячных отчетов по успеваемости и посещаемости, предоставление итоговой ведомости по окончанию обучения и отчислению	По факту предоставления	1
3.12.5.	Преподавателям за выставление отметок по результатам промежуточной и государственной итоговой аттестации в зачетную книжку	По факту заполнения, за внесение итогов по каждой учебной группе	1
4. Качественное исполнение должностных обязанностей преподавателями:			
4.1.	100% успеваемость по итогам полугодия, отсутствие обучающихся с академической задолженностью по итогам основного периода по всем преподаваемым предметам, дисциплинам (сентябрь, январь)	2000,00	
4.2. Результаты внешних работ контрольного характера. При условии не более 2-х неудовлетворительных отметок в группе По информации администрации			
	100% успеваемость		5
	Доля обучающихся, имеющих отметки «4» и «5» по предмету более 30%		5
4.3. Качество подготовки выпускников к ГИА, в том числе ДЭ (сентябрь)			
	Доля выпускников, сдавших ГИА на «4» и «5»		
	50-74%	1000,00	
	75-90%	2000,00	
	91-100%	3000,00	

Стимулирующие выплаты учебно - вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу. Работникам техникума, не являющимися по основной должности педагогическим работниками стимулирующие выплаты выплачиваются из фонда заработной платы из расчета 40% от общего стимулирующего фонда. Стимулирующие выплаты производятся при наличии средств по итогам месяца. Информацию о наличии средств подает главный бухгалтер техникум

**Показатели и критерии для распределения стимулирующих выплат работников административно-управленческого персонала:
заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель учебно–методической, заместитель воспитательной работе,
заместитель административно – хозяйственной части, главный бухгалтер**

№	Наименование показателя эффективности	Значение показателя за квартал (% от должностного оклада)	Должность по которой производится начисление				
			Заместитель директора по учебно-производственной работе	Заместитель директора по учебно-методической работе	Заместитель директора по воспитательной работе	Заместитель директора по административно – хозяйственной части	Главный бухгалтер
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Обеспечение доли выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) в первый год после окончания ПОО (не менее 70%), с учетом призыва в армию, отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком (оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале)	50,00	50,00 оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале	50,00 оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале	50,00 оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале		
2.	Обеспечение доли выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) в первый год после завершения службы в армии по призыву (более 65%) (оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале)	20,00	20,00 оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале	20,00 оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале	20,00 оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале		
3	Обеспечение доли обучающихся, прошедших демонстрационный Экзамен профильного уровня Не менее 50 %) (оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале)	70,00	70,00 оценивается по показателям во 2 квартале	70,00 оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале	70,00 оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале	70,00 оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале	70,00 оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале

4	Своевременное и качественное выполнение контрольных цифр приема в профессиональную образовательную организацию (не менее 95 % к 30 сентября) (оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале)	70,00	70,00 оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале	70,00 оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале	70,00 оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале		
5	Наличие результатов взаимодействия техникума с социальными партнерами по разработке содержания образовательных программ в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования и профессиональных стандартов (оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале)	70,00	70,00 оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале	70,00 оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале	70,00 оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале		
6	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (оценивается в период, не указанный в строке 7)	35,00	35,00 оценивается в период, не указанный в строке 7	35,00 оценивается в период, не указанный в строке 7	35,00 оценивается в период, не указанный в строке 7	35,00 оценивается в период, не указанный в строке 7	35,00 оценивается в период, не указанный в строке 7

7	Отсутствие обоснованных обращений работников, обучающихся, их родителей (законных представителей), иных лиц, предписаний надзорных органов по вопросам качества образовательной деятельности, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны должностных лиц (оценивается в период проведения НОК условий осуществления образовательной деятельности)	35,00	35,00 оценивается в период проведения НОК условий осуществления образовательной деятельности	35,00 оценивается в период проведения НОК условий осуществления образовательной деятельности	35,00 оценивается в период проведения НОК условий осуществления образовательной деятельности	35,00 оценивается в период проведения НОК условий осуществления образовательной деятельности	35,00 оценивается в период проведения НОК условий осуществления образовательной деятельности
8	Развитие государственно – общественного управления техникумом (проведение советов, комиссий, иных заседаний органов самоуправления, подтвержденных протоколами)	25,00	25,00 (1,2,3,4 квартал)	25,00 (1,2,3,4 квартал)	25,00 (1,2,3,4 квартал)	25,00 (в 1 и 4 квартал)	25,00 (в 1,2,3 квартал)
9	Качественное выполнение функций государственного заказчика, а также качественная подготовка аукционной (конкурсной) документации и отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных нужд	25,00	25,00 (1,2,3,4 квартал)			25,00 (1,2,3,4 квартал)	25,00 (1,2,3,4 квартал)
10	Результаты работы УПК в структуре ТТЕ (оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале)	30,00	30,00 оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале		30,00 оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале	30,00 оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале	30,00 оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале

11	Наличие и функционирование спортивных студенческих клубов в ТТЕ (оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале)	30,00			30,00 оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале		
12	Результаты работы молодежного медиацентра (оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале)	30,00	30,00 оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале	30,00 оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале	30,00 оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале		
13	Удельный всех педагогических работников к среднесписочной численности педагогических работников (оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале)		Оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале	оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале	оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале	оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале	оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале
	1) Менее или равно 2 %	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00
	2) От 3% до 5%	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
14	Профориентационная работа среди обучающихся общеобразовательных организаций с привлечением работодателя (программа проведения мероприятий, не менее 50 обучающихся общеобразовательных организаций) предоставляется краткая пояснительная записка	25,00	25,00 (1,2,3,4 квартал)	25,00 (1,2,3,4 квартал)	25,00 (1,2,3,4 квартал)		
15	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	10,00				10,00 (в 1 и 4 квартал)	
16	Соблюдение сроков и качества загрузки сведений в Единую государственную систему социального обеспечения	10,00					10,00 (в 3 квартале)
17	Соблюдение сроков и качества предоставления обязательной информации на официальном сайте «Интернет» www. bus. gov. ru	10,00	10,00 (1,2,3,4 квартал)				10,00 (1,2,3,4 квартал)

18	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда	10,00	1,2,3,4 квартал	1,2,3,4 квартал	1,2,3,4 квартал	1,2,3,4 квартал	1,2,3,4 квартал
	1) Менее или равно 10	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
	2) От 11 до 20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
19	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по всем видам финансового обеспечения в течение отчетного периода	10,00				10,00 (1,2,3,4 квартал)	10,00 (1,2,3,4 квартал)
20	Соблюдение порядка, сроков качества представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в течение отчетного периода	10,00					10,00 (1,2,3,4 квартал)
21	Удельный вес закупок, проведенных с использованием конкурсных процедур (более 50 %)	10,00				10,00 (1,2,3,4 квартал)	10,00 (1,2,3,4 квартал)
22	Соблюдение порядка и сроков утверждения и ведения планов финансово-хозяйственной деятельности, штатных расписаний в течение отчетного периода	10,00					10,00 (1,2,3,4 квартал)
23	Организация практической подготовки обучающихся по ОПОП СПО АППО в организациях, осуществляющих деятельность по профилю программы в том числе на предприятиях ОПК (оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале по итогам учебного года) (предоставляется отчет)	30,00	30,00 оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале по итогам учебного года	30,00 оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале по итогам учебного года	30,00 оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале по итогам учебного года		
24	Качественное проведение мероприятий внутренней системы оценки качества образования (предоставить справки по результатам)	20,00	20,00 (1,2,3,4 квартал)	20,00 (1,2,3,4 квартал)	20,00 (1,2,3,4 квартал)	20,00 (1,2,3,4 квартал)	20,00 (в 3и 4 квартале)

25	Организация результативного участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (справка)	20,00	20,00 (1,2,3,4 квартал)	20,00 (1,2,3,4 квартал)	20,00 (1,2,3,4 квартал)		
26	Организация результативного участия педагогов в конкурсных мероприятиях профессионального мастерства (справка)	20,00	20,00 (1,2,3,4 квартал)	20,00 (1,2,3,4 квартал)	20,00 (1,2,3,4 квартал)		
27	Обеспечение соответствия условий требованиям СанПиН, Пожарной безопасности, антитеррористической безопасности (отсутствие предписаний)	30,00				30,00 (1,2,3,4 квартал)	30,00 (в 1,3,4 квартале)
28	Обеспечение надлежащего качества за выполнением ремонтных работ подрядной организацией (в период от заключения договора до приемки работ)	30,00				30,00 (в период от заключения договора до приемки работ)	30,00 (в период от заключения договора до приемки работ)
29	Качественная работа по организации аттестации педагогических кадров (по результатам присвоения 1 , высшей КК в отчетный период)			30,00 (по результатам присвоения 1, высшей КК в отчетный период)			
30	Эффективная работа по профилактике правонарушений, преступлений, девиантного поведения			30,00 (1,2,3,4 квартал)	30,00 (1,2,3,4 квартал)		
31	Качественная работа по сохранению имущественного комплекса техникума (по результатам работы, оценивается в 1, 4 квартале)	50,00				50,00 (по результатам работы, оценивается в 1,4 квартале)	50,00 (по результатам работы, оценивается в 1,4 квартале)
32	Обеспечение требований доступности объектов для лиц с ОВЗ (по результатам работы оценивается во 2 и 3 квартале)					50,00 (по результатам работы оценивается во 2 и 3 квартале)	50,00 (по результатам работы Оценивается во 2 и 3 квартале)

Заместитель главного бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Результаты	Кол-во баллов
ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНО- ТЕХНИЧЕСКИХ И ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ			
1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по всем видам финансового обеспечения в течение отчетного периода	Показатель оценивается на начало финансового года	2
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	По итогам проверки	3
3.	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда не превышает установленное значение	1 квартал по итогам года	3
4.	Качественное выполнение функций государственного заказчика, а также качественная подготовка аукционной (конкурсной) документации и отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных нужд	При участии в подготовке документации и участии в работе Единой комиссии	3
5.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	По мере необходимости сдачи отчетов	2
6.	Своевременное списание основных средств	По мере необходимости	1
7.	Качественная работа по начислению финансовых средств работникам, обучающимся		3

Бухгалтер

№	Критерии	Балл
1.	Эффективная организация делопроизводства по своему профилю	3 балла
2.	Высокое качество и своевременное составление и представление отчетности в установленные сроки соответствующим органам	3 балла
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности. (по итогам проверки)	5 баллов

Старший мастер

№ п/п	Наименование критерия	Результаты	Кол-во баллов
1	Расширение базы социальных партнеров-работодателей, предоставляющих места практики	Оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале	3 балла за мероприятие
2.	Профориентационная работа среди обучающихся общеобразовательных организаций с привлечением работодателя	Не менее 50 обучающихся общеобразовательных организаций	1 балл за мероприятие
3	Обеспечение доли выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности/профессии в первый год после окончания образовательной организации	не менее 70 процентов (оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале)	3 балла ежемесячно в течение года (до 1 квартала следующего года)
4	Обеспечение доли выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) в первый год после завершения службы в армии по призыву	Более 60 процентов (оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале)	3 квартала ежемесячно в течение года (до 1 квартала следующего года)

5	Качественное проведение мероприятий внутренней системы оценки качества образования	Соблюдение плана внутреннего контроля (организация практики) оформление документов по итогам контроля, работа с результатами	
---	--	--	--

**Критерии оценки эффективности работы сотрудникам учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, специалист по кадрам, архивариус, лаборант, библиотекарь,
заведующий складом, заведующий библиотекой**

№ п/п	Критерии	Балл
1.	Своевременность и качество оформления документов (отсутствие нареканий руководителей)	1 б.
2.	Подготовка проектов документов (Положений, правил, инструкций и др. локальных актов по распоряжению руководителей)	3 б. за документ
3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций.	1 б.
4.	Качественная работа с электронной базой данных (с указанием ЭБД, выполняемой работы)	1 б. за работу в 1 базе
5.	Эффективное исполнение отдельных трудовых распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности	2

Специалист по охране труда

№ п/п	Критерии	Балл
1.	Своевременность и качество оформления документов (отсутствие нареканий руководителей)	1
2.	Качественная работа по распространению знаний по вопросам охраны	2
3.	Отсутствие травм среди персонала и обучающихся образовательного учреждения	2
4.	Своевременное и качественное проведение проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников	1

Механик

№ п/п	Критерии	Балл
1.	Эффективная организация делопроизводства по своему профилю и ведение документации	1 балл
2.	Обеспечение квалифицированного сопровождения деятельности по безопасности дорожного движения (своевременный технический осмотр ТС, выпуск в рейс и др.)	5 баллов
3.	Эффективное исполнение отдельных трудовых распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности	5 баллов

Юрисконсульт

1.	Своевременное и качественное проведение правовой экспертизы договоров, локальных нормативных актов	2 балла
2.	Подготовка документов в суд, представление интересов в суде, в иных государственных органах	5 баллов
3.	Своевременная подготовка ответов на обращения граждан в соответствии с ФЗ РФ № 59-ФЗ «Об обращениях граждан»	2 балла

4.	Подготовка и размещение документации на закупку товаров, работ, услуг по конкурентной процедуре с последующим заключением договора.	2 балла – 1 закупка
5.	Качественная работа с электронной базой данных на сайте Департамента малых закупок Свердловской области	2 балла

Критерии оценки эффективности работы сотрудникам младшегообслуживающего персонала: слесарь –ремонтник, уборщик территории, уборщик служебных помещений, гардеробщик, плотник, слесарь-сантехник, слесарь –электрик по ремонту электрооборудования

1) за качество выполняемых работ:

- участие в проведение ремонтных работ – от 1 до 10 баллов
- эффективное исполнение отдельных распоряжений руководителя учетом сложности и напряженности – от 1 до 5 баллов

Водитель автомобиля

№ п/п	Критерии	Балл
1.	Содержание транспортных средств без поломок	2 балла
2.	Командировка за пределы Тавдинского городского округа	3 балла закаждую командировку
3.	Эффективное исполнение отдельных трудовых распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности	от 1 до 5 баллов

Инженер-электроник

№ п/п	Критерии	Балл
1.	Своевременность и качество оформления документов (отсутствие нареканий руководителей) в том числе оформление необходимых документов на приобретение (списание) оргтехники и комплектующих к ней	2
2.	Качественная работа с электронной базой данных (с указанием ЭБД, выполняемой работы)	1
3.	Эффективное исполнение отдельных трудовых распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности	от 1 до 5 баллов

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»**

В целях социальной защищенности работников ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по представлению руководителя образовательного учреждения единой комиссией по распределению стимулирующих выплат, премий и материальной помощи применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации – 2 000,00 руб.

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 3 000,00 руб.

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 1 000,00 руб.

- в связи с юбилейными датами 50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет со дня рождения, однократно на усмотрение юбиляра, при наличии стажа работы в ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» не менее 10 лет – 20 000,00 руб.

- в связи с профессиональным праздником День учителя каждому педагогу (за исключением совместителей) – размер премии определяется единой комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом имеющегося фонда;

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости при наличии стажа работы в ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» не менее 10 лет – 20 000,00 руб.

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 5 000,00 руб.

- в связи с праздничными днями: 23 февраля (мужчинам), 8 марта (женщинам) – размер премии определяется единой комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом имеющегося фонда.

- премиальные выплаты по результатам участия работника в мероприятиях конкурсного характера (в размерах, указанных в Положении о конкурсе)

- премиальные по итогам работы за интенсивность. Размеры премии определяется единой комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом имеющегося фонда. Учитываются оценки интенсивности работы работников данные их непосредственными руководителями.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам
ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина».

2. Материальная помощь - денежная выплата, предоставляемая в соответствии с настоящим Положением работникам учреждения, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных ситуациях.

2. Финансирование расходов на оказание материальной помощи работникам

Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения производится:

- за счет средств экономии фонда оплаты труда работников;
- за счёт средств от приносящей доход деятельности;

3. Порядок оказания материальной помощи работникам

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании личного заявления работника по представлению выборного представительного органа первичной профсоюзной организации в пределах выделенных средств, предусмотренных на указанные цели.

Вместе с заявлением, работник представляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

Работникам, нуждающимся в материальной поддержке, материальная помощь предоставляется в следующих случаях и размерах:

- в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.) до 10 000,00 рублей;
- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение самого работника либо членов его семьи до 10 000,00 рублей;
- в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью родственников, свадьбой детей и с другими жизненными обстоятельствами до 10 000,00 рублей;
- в иных трудных жизненных ситуациях до 3000,00 рублей.

Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным представительным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от материального положения работника и сложившейся трудной жизненной ситуации.

4. Заключительные положения

В случае представления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Контроль за расходованием средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет главный бухгалтер и первичная профсоюзная организация.