

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КАТАВ-ИВАНОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

ПРИНЯТО  
На заседании Совета  
ГБПОУ «К-ИИТ»  
Протокол № 102 от 09.01 2024г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ «К-ИИТ»  
Болотникова Н.В.  
Приказ № 2/1 /ОД от 10.01.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«КАТАВ-ИВАНОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Катав-Ивановский индустриальный техникум», подведомственного Министерству образования и науки Челябинской области (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Катав-Ивановский индустриальный техникум» (далее именуется - Учреждение).

2. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера,
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера,
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников техникума.
- 9) настоящего Положения

3. Системы оплаты труда работников включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется - ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время

осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», а также с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

4. Оплата труда работников Учреждения, установленная настоящим положением, включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на предоставление Учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, предусмотренных в областном бюджете на соответствующий финансовый год.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## 2. Основные условия оплаты труда работников

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно приложениям 1 - 8 к постановлению Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», и уровням квалификации профессиональных стандартов согласно приложению 9 указанного выше Положения.

(п. 6 в ред. Постановления Правительства Челябинской области от 22.11.2019 N 506-П)

7. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим педагогическую работу, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в расчет берется ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, к которому отнесена соответствующая должность.

Оклад устанавливается работникам, профессии которых относятся к ПКГ профессий рабочих.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам областных государственных учреждений устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки №1601)

8.1 Работникам областных государственных учреждений положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта областного государственного учреждения с учетом мнения представительного

органа работников областного государственного учреждения и в соответствии с приказом руководителя областного государственного учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в областном государственном учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику

9.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

**10. Исчисление заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (педагогическую) работу** осуществляется в следующем порядке:

Исчисление заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, областных государственных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в пункте 11 и разделе IV настоящего Положения) (далее именуются - педагогические работники областных государственных учреждений), для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников областных государственных учреждений, для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок заработной платы на объем учебной (преподавательской) работы, деления полученного произведения на установленную приказом Минобрнауки № 1601 норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы и прибавления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников областных государственных учреждений, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников областных государственных учреждений определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

2) педагогическим работникам областных государственных учреждений в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям сохраняется заработная плата, устанавливаемая им в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта.»;

**11. Исчисление заработной платы педагогических работников областных государственных учреждений - профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области (за исключением педагогических работников областных государственных учреждений - профессиональных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности и подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области) (далее именуются - преподаватели), для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы** осуществляется в следующем порядке:

1) преподавателям в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, выплачивается устанавливаемая им в соответствии с настоящим подпунктом средняя месячная заработная плата. К средней месячной заработной плате преподавателей прибавляются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Средняя месячная заработная плата преподавателей определяется до начала учебного года путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка заработной платы преподавателей определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Порядок определения учебной нагрузки преподавателей, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки преподавателей определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

2) преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателей, определяемой в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы в областном государственном учреждении - профессиональной образовательной организации, подведомственном Министерству образования и науки Челябинской области (далее именуется - областная профессиональная образовательная организация), до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество полных месяцев работы в областной профессиональной образовательной организации. Заработная плата преподавателей за неполный месяц работы в областной профессиональной образовательной организации в этом случае выплачивается за фактическое количество отработанных часов, умноженных на часовую ставку заработной платы преподавателей, определяемую в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта;

3) преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата рассчитывается путем деления ставки заработной платы преподавателя на количество рабочих дней в месяце приема на работу в областную профессиональную образовательную организацию и умножения полученного результата на фактическое количество отработанных в указанном месяце дней;

4) заработная плата за часы преподавательской работы, данные преподавателям сверх установленной им годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам, определяемым в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, умноженным на количество часов, отработанных сверх установленной годовой учебной нагрузки, только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение временно отсутствующего преподавателя продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном подпунктом 2 настоящего пункта;

5) в том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и, исходя из количества пропущенных рабочих дней, - за неполный месяц отсутствия на работе. В таком же порядке производится уменьшение объема годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Если в областной профессиональной образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение объема годовой учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год не производится.

Средняя месячная заработная плата преподавателей во всех случаях, указанных в настоящем подпункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенного объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в

период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском

## **12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников, других работников, ведущих преподавательскую работу, областных государственных учреждений**

15. Почасовая оплата труда применяется при оплате труда:

1) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками областных государственных учреждений в порядке замещения отсутствующих педагогических работников областных государственных учреждений, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками областных государственных учреждений с обучающимися по заочной форме обучения и с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх установленного им объема годовой учебной нагрузки;

3) за часы выполняемой по совместительству преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год в другом областном государственном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленного педагогическим работникам, другим работникам, ведущим преподавательскую работу, областных государственных учреждений объема годовой учебной нагрузки;

4) за выполнение преподавательской работы в областных профессиональных образовательных организациях сверх уменьшенного объема годовой учебной нагрузки.

16. Оплата труда за один час указанной в пункте 15 настоящего Положения преподавательской работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

17. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей областных профессиональных образовательных организаций оплата труда за один час педагогической работы определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателей областных профессиональных образовательных организаций на 72 часа.

## **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

18. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области и настоящим Положением.

20. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

21. К выплатам компенсационного характера относятся

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы) и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в порядке:

1) Выплата работнику, занятому на работах с вредными условиями труда (по итогам специальной оценки условий труда)	Не менее 4% от установленного оклада, тарифной ставки
2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	- 15% на фактический месячный заработок, включая все доплаты и надбавки
3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
3.1 при выполнении работ различной квалификации	Согласно пункту 30 настоящего Положения
3.2 при разъездном характере работы	Согласно пункту 31 настоящего Положения
3.3. за совмещение профессий (должностей)	Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3.4 за сверхурочную работу	Первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника взамен можно предоставлять дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно (152 ТК РФ)
3.5 при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (при привлечении к работе)	В соответствии со ст 153 ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в следующем порядке: 1. работники, труд которых оплачивается по дневным и

	<p>часовым тарифным ставкам, получают доплату в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки и одинарной дневной или часовой части стимулирующих и компенсационных выплат.</p> <p>2. работники, которым установлен оклад, получают сверх оклада доплату:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в размере одинарной дневной или часовой части оклада и одинарной дневной части стимулирующих и компенсационных выплат, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;</li> <li>- в размере двойной дневной или часовой части оклада и одинарной дневной части стимулирующих и компенсационных выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</li> </ul>
3.6 за работу в ночное время (за каждый час в ночное время с 22 до 6 часов)	-35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время ст. 154 ТК РФ. Расчет оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.
3.7 при расширении зон обслуживания или увеличенный объем работ на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания	Размер и срок определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3.8. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 30% для административных работников,</li> <li>– для прочего персонала в размере не более 90% от МРОТ</li> </ul>
3.10 при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством (по справке учебной части)	1000 руб. - 25 человек в группе 800 руб. – 20-24 человек в группе (протокол № 9 общего собрания работников ГБПОУ «К-ИИТ» от 02.07.2020 года)
3.10.1 Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных (муниципальных) образовательных организаций (Постановление Правительства РФ от 07.07.2021 №1133)	5000 рублей - педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, по образовательным программам среднего профессионального образования При условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах педагогическому работнику устанавливается не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения
3.11 при выполнении дополнительной работы, связанной с проверкой письменных работ: русский язык, литература математика, инженерная графика, иностраный язык, техническая механика, черчение	15% за проверочные часы 10% за проверочные часы
3.12 при выполнении дополнительной работы, связанной с заведованием учебным кабинетом, лабораторией, мастерской, музеем	5% 10% 15%

3.13 при выполнении дополнительной работы, связанной с руководством ПЦК	от оклада по основной должности 25%
Меры социальной поддержки библиотечных работников (Закон Челябинской области)	
Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет библиотечным работникам учреждения при стаже работы: - от 1 года до 10 лет; - от 10 лет и выше	От установленного оклада (в зависимости от стажа работы по специальности)  20% 30%
Ежегодная выплата лечебного пособия в размере должностного оклада, ежегодный дополнительный отпуск	В соответствии с законом Челябинской области

Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих 2 образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющих классное руководство (кураторство), устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств областного бюджета (далее именуется - выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в размере 5000 рублей (абзац в ред. Постановления Правительства Челябинской области от 09.08.2021 N 377-П)

Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам, образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств областного бюджета (абзац в ред. Постановления Правительства Челябинской области от 09.08.2021 N 377-П)

При условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах педагогическому работнику устанавливается не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство). (абзац в ред. Постановления Правительства Челябинской области от 09.08.2021 N 377-П)

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) выплачиваются из областного бюджета за счет средств, поступивших из федерального бюджета, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (абзац в ред. Постановления Правительства Челябинской области от 09.08.2021 N 377-П)

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) выплачиваются дополнительно к иным выплатам при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством (абзац в ред. Постановления Правительства Челябинской области от 09.08.2021 N 377-П)

Выплаты педагогическим работникам за проверку письменных работ устанавливаются областными гос.учреждениями в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки пед.работников в локальных нормативных актах и конкретизируются в трудовых договорах.

25. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.



26. Размер доплаты при расширении зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

27. Размер доплаты при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, руководитель областного государственного учреждения обязан выплатить им межразрядную разницу.

31. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

33. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

34. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты,

– **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

(за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья,

за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея),

за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях,

за выполнение особо важных и ответственных работ);

– **выплаты за качество выполняемых работ**

(за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);

– **премиальные выплаты по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с Положением о премировании;

– **выплаты, учитывающие особенности деятельности** Учреждения и отдельных категорий работников (за специфику работы в областных государственных учреждениях - общеобразовательных организациях, классах, группах и за наличие квалификационной категории);

– **выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;**

– **выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;**

Перечень выплат и критерии результативности изложены в приложениях 1,4 к настоящему Положению

35. Выплаты стимулирующего характера работнику производятся по решению руководителя областного государственного учреждения с учетом мнения представительного

органа работников на основании решения комиссии по стимулирующим надбавкам, в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Выплата стимулирующего характера может быть приостановлена или отменена по приказу руководителя Учреждения при перерасходе фонда оплаты труда на основании решения комиссии по установлению стимулирующих надбавок.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

36. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в областном государственном учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

37. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за специфику работы в областных государственных учреждениях - общеобразовательных организациях, классах, группах и за наличие квалификационной категории производятся пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы..

38. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Министерства образования и науки Челябинской области.

Выплаты стимулирующего характера работнику производятся по приказу

Выплаты стимулирующего характера за участие работников и обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, производятся за мероприятия, проведенные в соответствии с планами или нормативными документами Министерства образования и науки РФ или Челябинской области.

## **6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей**

39. Заработная плата руководителя областного государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя областного государственного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости областного государственного учреждения.

Условия оплаты труда руководителя областного государственного учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

40. Выплаты компенсационного характера руководителю областного государственного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

41. Министерство образования и науки Челябинской области устанавливает руководителям областных государственных учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности областного государственного учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством образования и науки Челябинской области, за соответствующий период.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей областных государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством образования и науки Челябинской области в кратности от 1 до 7.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей областных государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю областного государственного учреждения Министерство образования и науки Челябинской области должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности областного государственного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

44. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами областных государственных учреждений, трудовыми договорами.

45. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей областных государственных учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям областных государственных учреждений. (Приложение 3).

## **6. Заключительные положения**

46. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения и содержит три вида (группы) персонала (основной или педагогический, учебно-вспомогательный, административно-управленческий).

- Основной (педагогический) персонал Учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.
- Учебно-вспомогательный персонал Учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.
- Административно-управленческий персонал Учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности областного государственного учреждения.

48. Фонд оплаты труда работников областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области, формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке областными бюджетными и автономными учреждениями, подведомственным Министерству образования и науки Челябинской области, из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников областных государственных казенных учреждений, главным распорядителем средств областного бюджета в отношении которых является Министерство образования и науки Челябинской области, формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций областного государственного казенного учреждения, в отношении которого Министерство образования и науки Челябинской области осуществляет функции и полномочия главного распорядителя средств областного бюджета, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников областного государственного казенного учреждения, в отношении которого Министерство образования и науки Челябинской области осуществляет функции и полномочия главного распорядителя средств областного бюджета.

48-1. Руководители областных государственных учреждений в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляли не ниже 70 процентов.

49. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда областных государственных учреждений в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

49-1. Средства, предусмотренные в бюджете Челябинской области на увеличение фондов оплаты труда работников областных государственных учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников областных государственных учреждений в пределах выделенных средств.

50. Из фонда оплаты труда Учреждением может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и о ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании помощи, размерах и источниках принимается руководителем Учреждения на основании личного заявления работника и оформляется приказом. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании его письменного заявления принимает Министерство образования и науки Челябинской области.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников ГБПОУ «К-ИИТ»

**ПЕРЕЧЕНЬ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ  
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**I. ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

(преподаватель, мастер производственного обучения, мастер производственного обучения по вождению автотранспортных средств, педагог-психолог, руководитель физвоспитания, преподаватель – организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог, старший методист, старший мастер, воспитатель, методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера и условие их выплаты	Размеры выплат стимулирующего характера
<b>1.</b>	<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b> (ежемесячный мониторинг)	
<b>1.1</b>	<b>За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях</b> (наличие в плане работы или приказе по техникуму, ежемесячный мониторинг)	
	1.1.1 исключен с 01.05.2021	
	1.1.2. Реализация программ и проектов учебно-воспитательной направленности: – За участие в реализации программ различного уровня и направленности (проведение общетехникумовского мероприятия или цикла групповых мероприятий) – За организацию работы кружков и секций, реализующих программы дополнительного образования студентов и школьников  – За наставничество: реализация 1 программы наставничества на 7-10 наставляемых (ежемесячно) – за участие наставника в работе «Школы молодого педагога»	1 балл  за 1 занятие: 0,2 балла (при численности группы до 10 чел.) 0,25 балла (при численности группы 10 чел и более)
	1.1.3. организация деятельности органа самоуправления, общественного совета и т.п	1 балл за месяц
	1.1.4. Перенесен в п. 1.8.5	
	1.1.5. Перенесен в п. 1.8.6	
	1.1.6. Работа в АИС (создание электронного образовательного ресурса) – наполняемость курса 100% (решение методсовета с установлением срока действия курса)	0,1 балла за 1 час образовательной программы (единовременно за курс)

	1.1.7. Ведение сайта и информационных ресурсов техникума	4 балла		
	1.1.8. Ведение документации педсоветов, ШВР и др. (закрепленных по приказу директора)	1 балл		
	1.1.9. За проведение групповых, индивидуальных дополнительных занятий со студентами, обучающимися по ИУП (в соответствии с графиком занятий на семестр, по служебной записке учебной части) (вступил в силу с 01.01.2023)	0,15 балла за занятие (оплата 1 раз в семестр)		
	1.1.10. Рецензирование статей на сайте и страницах техникума в социальных сетях	2 балла (ежемесячно)		
<b>1.2</b>	<b>За работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, состоящими на учете в ПДН, детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ (ежемесячный мониторинг заполняется зам.директора по ВР)</b>			
	– социальному педагогу, педагогу-психологу, воспитателю	1 балл		
<b>1.3</b>	<b>За создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея),</b>			
	Разовые выплаты по служебной записке зам.директора			
	– оформление и организация новых кабинетов, лабораторий мастерских	3 балла		
	– оснащение макетами, действующими образцами	1 балл		
	– оснащение комплектами плакатов, альбомами по дисциплине	0,5 балла		
<b>1.4</b>	<b>- За выполнение особо важных и ответственных работ (служебные записки)</b>			
	- за выполнение особо важных и ответственных срочных работ			
	– в период до 2 недель		4 балла	
	- в период свыше 2 недель		8 баллов	
<b>1.5</b>	<b>За студенческие конкурсы, олимпиады, конференции по плану или рекомендованные МОиН ЧО (наличие грамоты, диплома, сертификата)</b>			
		<i>уровень</i>		
		<i>Областные</i>	<i>Всероссийские</i>	<i>Международные</i>
	Подготовка к олимпиадам, конференциям/ Профессионалы (в том, числе отборочные)/ конкурсы и мероприятия РДДМ	1 /2/1	1/3/1	1,5
	Подготовка и сопровождение/ Профессионалы(в том, числе отборочные) конкурсы и мероприятия	2/3/1	2/6/2	2,5

	РДДМ						
	Получение призового места / Профессионалы(в том, числе отборочные) конкурсы и мероприятия РДДМ	I	5/6/3	I	5,0/12/3	I	6,0
		II	4/5/2	II	4,0/10/2	II	4,0
		III	3/4/1	III	3,0/8/1	III	3,0
	Дистанционная, заочная форма участия (кроме РДДМ, Большая перемена)	50% от вышеуказанных баллов					
<b>1.6</b>	<b>За военно - спортивные мероприятия</b> (наличие грамоты, диплома, сертификата и т.п)						
		<i>уровень</i>					
		<i>Районные, зональные/ областные</i>		<i>Всероссийские</i>		<i>Международные</i>	
	Подготовка и участие (без призового места)	0,5/1,0		2,0		2,5	
	Подготовка, участие и получение призового места	I	1,5/3,0	I	5,0	I	6,0
		II	1,0/2,0	II	4,0	II	4,0
		III	0,5/1,5	III	3,0	III	3,0
<b>1.7</b>	<b>За организацию и проведение открытых мероприятий</b> (наличие грамоты, диплома, сертификата, решения ПЦК или методсовета)						
	Открытые мероприятия по дисциплинам	Общетехникумовские мероприятия		Районные конкурсы и олимпиады		Областные	
	<b>1</b>	1,0		2,0		3,0	
<b>1.8</b>	<b>За научно-методическую активность</b>						
<b>1.8.1</b>	Участие в работе инновационной площадки (наличие в приказе о РИП)	Обобщение опыта, публикации, выступления (при наличии рецензии)					
		на сайте, страницах соц.сетей техникума		в СМИ и сборниках НПК		в научных журналах	
		Новостные статьи	Опыт работы (по решению метосовета)				
	2 балла	0,5	3	3		5	
		Рецензирование публикаций (наличие)					
		-		0,4		0,6	
						Периодичность выплаты	Количество баллов
<b>1.8.2</b>	Утратил силу						
<b>1.8.3</b>	Проведение мероприятий для школьников			Разово		1 балл	
<b>1.8.4</b>	Подготовка и участие педагогических работников в областных(по приказу МОиН) / творческих и иных без занятия призового места			Разово		5/3 баллов	
	Подготовка и участие, призовое место профессиональных конкурсах 1/2/3					10/8/6	
	Призовое место творческих и иных конкурсах					5/3/2	

	1/2/3		
<b>1.8.5</b>	Наличие действующего сертификата, удостоверения эксперта, Ведение экспертной деятельности (при наличии экспертной работы в предыдущем учебном году)	Ежемесячно  Разово за каждое участие	0,5 балл  1 балл
<b>1.8.6</b>	Выступление на областном методическом объединении	Разово	5 балла
<b>1.8.7</b>	Прохождение курсов повышения квалификации по приоритетным направлениям деятельности ПОО при наличии документа о прохождении (в соответствии с приказом или распоряжением директора)	Разово	1 курс 1 балл (очное участие) 0,5 (дистанционное участие)
<b>1.8.8</b>	Участие преподавателей в проектной деятельности и внеплановых мероприятиях обучающего и контролирующего характера (по распоряжению директора) – написание грантовых проектов (по решению методсовета) – проектная деятельность, в том числе участие в грантовых проектах – мероприятия обучающего и контролирующего характера	Разово  Ежемесячно на период реализации проекта  Разово	5 баллов  0,5 балла  0,5 балла за 1 мероприятие
<b>2.</b>	<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>		
<b>2.1.</b>	<b>За положительную динамику результатов образовательной деятельности (педагогическим работникам назначается по итогам семестра, семестровый мониторинг):</b>		
2.1.1	Абсолютная успеваемость (по отчету преподавателя в Сетевом городе)	75% - 79%	1,5 балла
		80%-86%	2 балла
		Достигнутый диапазон баллов в год по п.1.8; 1,5	Количество начисленных баллов
2.1.4.	За методическую активность и результаты методической работы	5-10 11 и выше	2 балла 3 балла
<b>3.</b>	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников: ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ (при наличии, от педнагрузки) по должности указанной в приказе МОиН Челябинской области (мастер производственного обучения или преподаватель)</b>		
3.1	преподавателю – Первая квалификационная категория- – Высшая квалификационная категория- мастеру производственного обучения – Первая квалификационная категория- – Высшая квалификационная категория-	от педнагрузки 720 час : 0,04 балла за час 0,06 балла за час от педнагрузки 1440 час: 0,04 балла за час 0,06 балла за час	
3.2	Другим педагогическим работникам – Первая квалификационная категория- – Высшая квалификационная категория (вступил в силу с 01.10.2022)	5% от оклада по должности 7% от оклада по должности	
<b>4</b>	<b>ВЫПЛАТЫ ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ</b>		



4.1	за наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	2 балла 3 баллов
4.2	за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и др. почетные звания; медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник НПО Российской Федерации», «Почетный работник СПО РФ»	2 балла
<b>5.</b>	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</b> (ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ ПРОПОРЦИОНАЛЬНО ОТРАБОТАННОМУ ВРЕМЕНИ)	
5.1	Педагогическим работникам за педагогический стаж работы (в том числе совместителям), при стаже работы – от 1 до 5 лет – свыше 5 лет до 10 лет; – свыше 10 лет до 15 лет; – от 15 и выше (пересматривается при наступлении периода):	1,5 балла 2 балла 3 балла 5 баллов
5.2	Педагогическим работникам, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания (в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа) – молодым специалистам	4 балла
	<b>Стоимость балла – 1000 рублей</b>	

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников ГБПОУ «К-ИИТ»

### РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

<b>Административный персонал</b>	
Директор	По приказу МОиН
Заместитель директора по учебно-методической работе	70-90% от оклада директора
Заместитель директора по учебно-производственной работе	
Заместитель директора по воспитательной работе	
Заместитель директора по информационным технологиям	
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	
Главный бухгалтер	
<b>Педагогический персонал</b>	
Педагог-психолог	12033
Социальный педагог	11324
Старший методист	13407
Методист	12033
Воспитатель	12033
Педагог-организатор	12033
Руководитель физического воспитания	13407
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	13407
Преподаватель	13407
Мастер производственного обучения	12033
Старший методист	13407
Мастер практического вождения	12033
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13407
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>	
Заведующий библиотекой	8455
Заведующий очным отделением	8455
Заведующий учебно-производственной мастерской	8455
Специалист по кадрам	7461
Специалист по закупкам	8089
Бухгалтер	7461
Экономист	7461
Инженер по охране труда	7461
Инженер по защите информации	7461
Заведующий хозяйством	6306
Заведующий производством	6494
Архивариус	5471
Юрисконсульт	7461
Лаборант	5936
Секретарь учебной части	5936
Секретарь руководителя	5936
Диспетчер образовательного учреждения	6864

Комендант (по зданиям)	5471
Дежурный по общежитию	5471
Паспортист	5471
Механик	7050
Водитель автомобиля	5936
Повар	5284
Мойщик посуды	5284
Техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра	5936
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6307
Плотник	6307
Слесарь-ремонтник	6307
Гардеробщик	5284
Дворник	5284
Сторож	5284
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	5284
Уборщик служебных помещений	5284
Уборщик производственных помещений	5284
Кладовщик	5284
Слесарь-сантехник	6307

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников ГБПОУ «К-ИИТ»

**ПЕРЕЧЕНЬ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО  
БУХГАЛТЕРА**

(устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых  
руководителям областных государственных учреждений)

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условие осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
1.	<b>Надбавка за интенсивность труда: развитие инфраструктуры ПОО</b>	1.1. Участие в инновационной, научной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий: а. функционирование инновационной площадки; б. выступления на конференциях, форумах, педагогических советах, участие в ОМО в. публикации в профессиональных и научно- практических изданиях, СМИ, сайтах и т.д. научно- исследовательского характера.	Ежемесячно  Уровень ТМО -0,5 балла  Региональный уровень – 1 балл  Российский, международный – 2 балла
	(ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ ПРОПОРЦИОНАЛЬНО ОТРАБОТАННОМУ ВРЕМЕНИ 1.2 1.3 1.4)	1.2. Организационно- методическое руководство структурными подразделениями и отделами	1 балл
1.3.реализация программ дополнительного образования на базе ПОО а. организация проф.подготовки, переподготовки повышения квалификации рабочих кадров б. организация взаимодействия с общеобразовательными учреждениями по реализации образовательных программ в. реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми: достижение призовых мест (по календарю мероприятий МОиН ЧО)		1 балл  1 балл  1 балл	
1.4 реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних		1 балл	
2.		<b>Надбавка за результаты работы: обеспечение качества работы ПОО</b> (ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ	2.1 Соответствие деятельности ПОО требованиям законодательства (отсутствие

	ПРОПОРЦИОНАЛЬНО ОТРАБОТАННОМУ ВРЕМЕНИ)	административных наказаний и дисциплинарных взысканий)	
		1. Получение свидетельства об аккредитации ОП, внесение изменений в лицензию 2. Прохождение обучающимися проф.-общественной аккредитации по ПОП; 3. Привлечение дополнительных средств на развитие ПОО	Разовые выплаты  1 балл  1 балл  1 балл
3.	<b>Надбавка за выполнение особо важных и ответственных работ</b>	3.Выполнение ПОО особо важных работ или мероприятий не предусмотренных ГЗ – в период до 2 недель – в период свыше 2 недель	  2 балла 4 балла
4.	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</b> Трудовой стаж в учреждении (ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ ПРОПОРЦИОНАЛЬНО ОТРАБОТАННОМУ ВРЕМЕНИ)	от 0 до 5 лет от 5 до 11 лет от 11 до 16 лет от 16 и выше	0,25 балла 0,5 балл 0,8 балла 1 балла

**ПЕРЕЧЕНЬ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПО ДОЛЖНОСТЯМ**

**Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, выполнение  
особо важных и ответственных работ:**

Перечень выплат стимулирующего характера	Условие осуществления выплаты	Размеры выплат стимулирующего характера при достижении условий ее осуществления
Трудовой стаж в учреждении (всем работникам АУП при наступлении периода)	(выплачивается пропорционально отработанному времени) от 0 до 5 лет от 5 до 11 лет от 11 до 16 лет от 16 и выше	0,25 балла 0,5 балл 0,8 балла 1 балла
За выполнение особо важных и ответственных работ – в период до 2 недель – в период свыше 2 недель	(служебные записки руководителя структурного подразделения)	2 балла 4 балла

**Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ  
(выплачивается пропорционально отработанному времени;  
указано максимально возможное количество баллов):**

**Заведующий учебной частью, старший методист, старший мастер, методист**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1.Оперативность при выполнении работы- 5 баллов  2.Осуществление дополнительных работ – 3 балла  3.Внесение данных с бумажных носителей в электронные базы 1 балл	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества. Выполнение в отчетном периоде дополнительных работ.  Отсутствие замечаний	Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР  Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР  Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР	Ежемесячно  Ежемесячно  Ежемесячно
<b>Итого: 9 баллов</b>					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1.Ведение установленной документации в полном объеме согласно положениям,	Отсутствие замечаний по ведению документации.	Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР	Ежемесячно

		инструкциям– 0,5 балла			
		2.Своевременное предоставление отчетов, сведений – 1 балла.	Отсутствие фактов, претензий о непредставлении данных или несвоевременном предоставлении отчетной документации.	Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР	Ежемесячно
		3.Своевременная подготовка ответов на запросы– 2 балла.	Отсутствие фактов, претензий о непредставлении данных или несвоевременном предоставлении ответов	Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР	Ежемесячно
<b>Итого:3,5 баллов</b>					
<b>Совокупная значимость всех критериев: 12,5 баллов</b>					

### Заведующий библиотекой

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1.Оперативность при выполнении работы- 2 балла  2.Осуществление дополнительных работ – 5 балла	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества.  Выполнение в отчетном периоде дополнительных работ.	Ежемесячный мониторинг зам.директора по ИТ	ежемесячно
<b>Итого:7 баллов</b>					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1.Читательская активность обучающихся. Процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку свыше 80% - 4 балла.  2.Участие в подготовке обучающихся в мероприятиях учреждения, областных, всероссийских мероприятиях – 3 балла.  3.Своевременное	Процент читательской активности свыше 80%  Факт участие в мероприятиях.  Отсутствие фактов,	Анализ читательских формуляров. Ежемесячный мониторинг зам.директора по ИТ  Дипломы, сертификаты. Ежемесячный мониторинг зам.директора по ИТ  Ежемесячный	ежемесячно

		предоставление отчетов, сведений – 2 балла.  4.Высокий уровень оформления библиотеки – 1 балла. 5. Применение бережливых технологий – 0,5	претензий о непредставлении данных или несвоевременном предоставлении отчетной документации.  Наличие оформленных выставок.	мониторинг зам.директора по ИТ  Отчет о выполнении плана работы за отчетный период.	
Итого: 10,5 баллов					
Совокупная значимость всех критериев раздела в баллах: 17,5 баллов					

### Секретарь УЧ, диспетчер ОУ

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1.Оперативность при выполнении работы- 3 балла  2.Осуществление дополнительных работ – 2 балла  3. Внесение данных с бумажных носителей в электронные базы – 3 балла 4. Соблюдение требований охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности – 1 балл	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества.  Выполнение в отчетном периоде дополнительных работ.	Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР  Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР  Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР	Ежемесячно  ежемесячно
Итого: 9 баллов					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1.Ведение установленной документации в полном объеме согласно положениям, инструкциям по ведению делопроизводства – 3 балла	Отсутствие замечаний по ведению документации.	Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР	Ежемесячно



		2.Своевременное предоставление отчетов, сведений, подготовка ответов на запросы учреждений и ведомств – 3 балла.  3.Своевременная подготовка ответов на запросы учреждений и ведомств – 2,5 балла. 4. Применение бережливых технологий – 0,5	Отсутствие фактов, претензий о непредставлении данных или несвоевременном предоставлении отчетной документации. Отсутствие фактов, претензий о непредставлении данных или несвоевременном предоставлении ответов	Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР  Ежемесячный мониторинг зам.директора по УР	Ежемесячно  Ежемесячно
Итого: 9 балла					
Совокупная значимость всех критериев: 18 баллов					

### Лаборант, секретарь руководителя, техник вычислительного центра, архивариус.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1.Оперативность при выполнении работы- 3 балла 2.Внесение данных с бумажных носителей в электронные базы – 3 балл 3.Осуществление дополнительных работ – 2 балла	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества.  Выполнение в отчетном периоде дополнительных работ	Ежемесячный мониторинг заместителя директора по УР,УПР, ИТ Ежемесячный мониторинг заместителя директора по УР,УПР, ИТ	Ежемесячно  Ежемесячно
Итого:8 баллов					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1.Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии, своевременное выполнение наладки оборудования – 1 балла 2.Своевременное обеспечение обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ необходимыми для их проведения оборудованием, материалами, реактивами и т.п – 2 балла 3.Выполнение	Отсутствие замечаний по оборудованию  Отсутствие фактов, претензий о несвоевременной подготовке материалами, реактивами  Отсутствие фактов,	Ежемесячный мониторинг заместителя директора по УР,УПР. ИТ  Ежемесячный мониторинг заместителя директора по УР,УПР, ИТ	Ежемесячно  Ежемесячно

		мероприятий по расширению материальной базы обслуживаемого кабинета, своевременное составление по поручению преподавателей заявки на оборудование и расходные материалы – 2,5 балла 4. Строгое соблюдение правил техники безопасности охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности – 3 балл 5. Применение бережливых технологий – 0,5	претензий о несвоевременных заявках на оборудование и материалы  Отсутствие предписаний надзорных органов	Доклад заместителю директора по учебной работе  Доклад заместителю директора по учебной работе	Ежемесячно  Ежемесячно
Итого: 9 баллов					
Совокупная значимость всех критериев: 17 баллов					

### Заведующий хозяйством, комендант

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1. Оперативность при выполнении работы - 4 балла 2. Внесение данных с бумажных носителей в электронные базы – 1 балл  2. Осуществление дополнительных работ – 4 балла	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества.  Выполнение в отчетном периоде дополнительных работ	Ежемесячный мониторинг заместителя директора по АХР  Ежемесячный мониторинг заместителя директора по АХР	Ежемесячно  Ежемесячно
Итого: 9 баллов					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1. Содержание помещений, хозяйственного оборудования и инвентаря в исправном состоянии, своевременная организация выполнения хозяйственных и ремонтных – 2 балла 2. Своевременное обеспечение работников инвентарем, материалами, и т.п – 2	Отсутствие замечаний по содержанию  Отсутствие фактов, претензий о несвоевременном обеспечении	Ежемесячный мониторинг заместителя директора по АХР  Ежемесячный мониторинг заместителя директора по АХР	Ежемесячно  Ежемесячно

		балла 3.Выполнение мероприятий по поддержанию материальной базы. своевременное составление заявок на материалы – 2 балла 4.Строгое соблюдение правил техники безопасности охраны труда, санитарно-гигиенических норм производственной санитарии и пожарной безопасности – 1 балл 5. Применение бережливых технологий – 0,5	Отсутствие фактов, претензий о несвоевременных заявках на материалы  Отсутствие предписаний надзорных органов	Ежемесячный мониторинг заместителя директора по АХР  Ежемесячный мониторинг заместителя директора по АХР	Ежемесячно  Ежемесячно
Итого: 7,5 баллов					
Совокупная значимость всех критериев: 16,5 баллов					

### Специалист по кадрам, юристконсульт

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1.Оперативность при выполнении работы- 4 балла 2. Внесение данных с бумажных носителей в электронные базы – 3 балл 2.Осуществление дополнительных работ -5 балл	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества.  Выполнение в отчетном периоде дополнительных работ	Ежемесячный мониторинг директора  Ежемесячный мониторинг директора	Ежемесячно  Ежемесячно
Итого: 12 баллов					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1.Соблюдение трудового законодательства – 2,5 балла  2.Своевременное предоставление отчетов, сведений – 2 балла	Отсутствие дисциплинарных взысканий и предписаний надзорных органов.  Отсутствие фактов, претензий о непредставлении данных или несвоевременном предоставлении отчетной документации.  Отсутствие фактов,	Ежемесячный мониторинг директора  Ежемесячный мониторинг директора	Ежемесячно  Ежемесячно

		3.Своевременная подготовка ответов на запросы учреждений, ведомств – 3балла 4. Применение бережливых технологий – 0,5	претензий о непредставлении данных или несвоевременном предоставлении ответов.	Ежемесячный мониторинг директора	Ежемесячно
Итого: 8 баллов					
Совокупная значимость всех критериев раздела в баллах: 20 баллов					

### Контрактный управляющий, экономист, бухгалтер

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1.Своевременность и оперативность выполнения поручений - 6 баллов 2. Внесение данных с бумажных носителей в электронные базы – 2 балла  2.Осуществление дополнительных работ – 4 балла	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества  Выполнение в отчетном периоде дополнительных работ	Ежемесячный мониторинг гл.бух  Ежемесячный мониторинг гл.бух	Ежемесячно  Ежемесячно
Итого: 12 баллов					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1.Подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, отсутствие ошибок – 4 балла  2.Своевременное размещение документации в ЕИС – 4 балла 3.Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд – 4 балла 4.Активность в освоении новых компьютерных и информационных технологий; инициатива к повышению	Отсутствие замечаний по неполному и составлению документа, отсутствие ошибок, возвратов документов на доработку  Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения в ЕИС  Отсутствие обоснованных жалоб по результатам процедур заключения контрактов  Личная мотивация к обучению на семинарах, курсах,	Ежемесячный мониторинг гл.бух  Ежемесячный мониторинг гл.бух  Ежемесячный мониторинг гл.бух, сертификаты, дипломы, свидетельства о повышении	Ежемесячно

		квалификации -3 балла 5. Применение бережливых технологий – 0,5	вебинарах и пр.	квалификации	
Итого: 15,5 баллов					
Совокупная значимость всех критериев раздела в баллах: 27,5 баллов					

### Заведующий производством

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1.Выполнение доп. поручений, не предусмотренных должностными обязанностями – 2 балла  2.Оперативность при выполнении работ – 4 балла 2.Внесение данных с бумажных носителей в электронные базы – 2 балла	Участие в доп. работах, поручениях, не предусмотренных должностными обязанностями.  Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества.	Ежемесячный мониторинг гл.бухгалтера  Ежемесячный мониторинг гл.бухгалтера	Ежемесячно  Ежемесячно
Итого: 8 баллов					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1.Своевременное предоставление отчетов, сведений – 4 балла  2.Совершенствование ассортимента продукции – 2 балла  3.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности – 3 балла 4. Применение бережливых технологий – 0,5	Отсутствие дисциплинарных взысканий и письменных претензий и жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей.  Отсутствие замечаний по ассортименту продукции  Отсутствие замечаний надзорных органов.	Ежемесячный мониторинг гл.бухгалтера  Ежемесячный мониторинг гл.бухгалтера  Ежемесячный мониторинг гл.бухгалтера	Ежемесячно  Ежемесячно
Итого: 9,5 балла					
Совокупная значимость всех критериев раздела в баллах: 17,5 баллов					

**Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений,  
гардеробщик, дворник, сторож, дежурный по общежитию, рабочий по комплексному  
обслуживанию зданий, мойщик посуды, кладовщик  
машинист по стирке и ремонту спецодежды, слесарь-сантехник, плотник, электромонтер по  
ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-ремонтник**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1.Выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями- 3 баллов 2. Выполнение увеличенного объема работ – 2 балла 3.Оперативность при выполнении работ -2 балл	Участие в разовых поручениях, не предусмотренных должностными обязанностями.  Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Ежемесячный мониторинг заместителя директора по АХР  Ежемесячный мониторинг заместителя директора по АХР	Ежемесячно  Ежемесячно
<b>Итого: 7 баллов</b>					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1.Добросовестное выполнение трудовых обязанностей – 3 балла  2.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности – 0,5 балла 3. Применение эффективных и ресурсосберегающих методов работы 3 балла 4. Применение бережливых технологий – 0,5	Отсутствие дисциплинарных взысканий и письменных претензий, жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей.  Отсутствие замечаний надзорных органов.	Ежемесячный мониторинг заместителя директора по АХР  Ежемесячный мониторинг заместителя директора по АХР	Ежемесячно  Ежемесячно
<b>Итого: 7 балла</b>					
<b>Совокупная значимость всех критериев раздела в баллах: 14 баллов</b>					

**Повар**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1. Привлечение к санитарным уборкам помещения столовой, согласно рабочему	Участие в доп. работах	Ежемесячный мониторинг зав. производством	Ежемесячно

		расписанию, доп. работам в помещении столовой – 3 балла  2. Оперативность при выполнении работ -3 балла 3. выполнение дополнительных работ – 1,5	Выполнение работ, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Ежемесячный мониторинг зав. производством	Ежемесячно
Итого: 6 баллов					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1. Добросовестное выполнение трудовых обязанностей –4 балла  2. Соблюдение санитарно- гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности –5 балла 3. Мероприятия по расширению ассортимента продукции -0,5	Отсутствие замечаний, нарушений  Отсутствие замечаний надзорных органов  Расширение ассортимента	Ежемесячный мониторинг зав. производством  Ежемесячный мониторинг зав. производством  Ежемесячный мониторинг зав. производством	Ежемесячно  Ежемесячно  Ежемесячно
Итого: 9 баллов					
Совокупная значимость всех критериев раздела в баллах: 15 баллов					

### Механик

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1. Выполнение дополнительных видов работ, не предусмотренных должностными обязанностями – 4 баллов 2. Оперативность при выполнении работ -3 балла	Осуществление дополнительных видов работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями Выполнение работ, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Ежемесячный мониторинг зам. директора по АХР  Ежемесячный мониторинг зам. директора по АХР	Ежемесячно
Итого: 7 баллов					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1. Добросовестное исполнение трудовых обязанностей -2 балла	Отсутствие дисциплинарных взысканий и письменных претензий, жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей.	Ежемесячный мониторинг зам. директора по АХР	Ежемесячно

		2.Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, правил ПДД – 2 балла	Отсутствие штрафов ГИБДД на служебный автотранспорт, замечаний надзорных органов	Ежемесячный мониторинг зам.директора по АХР	Ежемесячно
		3.Безаварийная работа служебного автотранспорта – 0,5 балл	Отсутствие ДТП с доказанной виной водителя	Ежемесячный мониторинг зам.директора по АХР	Ежемесячно
		4.Активность в освоении новых технологий; укрепления материально-технической базы. Инициатива к повышению квалификации -3 балл	Личная мотивация к обучению. Применение новых технологий. Укрепление МТБ	Ежемесячный мониторинг зам.директора по АХР	Ежемесячно
Итого: 7,5 баллов					
Совокупная значимость всех критериев раздела в баллах: 14,5 баллов					

### Водитель

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1. Выполнение дополнительных видов работ, не предусмотренных должностными обязанностями – 5 баллов 2.Оперативность при выполнении работ -3 балла	Осуществление дополнительных видов работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Ежемесячный мониторинг зам.директора по АХР	Ежемесячно
Итого: 8 баллов					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1.Добросовестное исполнение трудовых обязанностей - 2 балла  2.Соблюдение правил ПДД, правил техники безопасности, пожарной безопасности – 3 балла  3.Безаварийная перевозка – 3 балл	Отсутствие дисциплинарных взысканий и письменных претензий, жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей.  Отсутствие штрафов ГИБДД  Отсутствие ДТП с доказанной виной	Ежемесячный мониторинг зам.директора по АХР  Ежемесячный мониторинг зам.директора по АХР  Ежемесячный мониторинг зам.директора по	Ежемесячно  Ежемесячно  Ежемесячно



		4. Применение эффективных и ресурсосберегающих методов работы 0,5 балла	водителя	АХР	
Итого: 8,5 баллов					
Совокупная значимость всех критериев раздела в баллах: 16,5 баллов					

### Инженер по защите информации

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности сотрудника	Условия получения	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1. Выполнение дополнительных видов работ, не предусмотренных должностными обязанностями – 5 баллов	Осуществление дополнительных видов работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Ежемесячный мониторинг зам.директора по ИТ	Ежемесячно
		2. Оперативность при выполнении работ – 4 баллов	Выполнение работ, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Ежемесячный мониторинг зам.директора по ИТ	Ежемесячно

Итого: 9 баллов

2	Выплата за качество выполняемых работ	1. Добросовестное исполнение трудовых обязанностей - 2 балла	Отсутствие дисциплинарных взысканий и письменных претензий, жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей.	Ежемесячный мониторинг зам.директора по ИТ	Ежемесячно
		2. Обеспечение бесперебойной работы АСУ и официального сайта техникума – 3 балла	Бесперебойная работа и устранение неполадок в кратчайшие сроки.	Ежемесячный мониторинг зам.директора по ИТ	Ежемесячно
		3. Обеспечение бесперебойной работы локальной сети- 3 балла	Отсутствие отказов вверенного оборудования	Ежемесячный мониторинг зам.директора по ИТ	Ежемесячно
		4. Применение эффективных и ресурсосберегающих методов работы 0,5 балла			

Итого: 8,5 баллов

Совокупная значимость всех критериев раздела в баллах: 17,5 баллов

### Инженер по охране труда

№	Целевые показатели	Критерии эффективности и	Условия получения	Форма отчетности,	Периодичность
---	--------------------	--------------------------	-------------------	-------------------	---------------

П/П	эффективности и результативности деятельности сотрудника учреждения	результативности деятельности сотрудника		содержащая информацию о выполнении показателя	предоставления
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты	1.Выполнение дополнительных видов работ, не предусмотренных должностными обязанностями – 3 балла 2.Оперативность при выполнении работ – 4 балла	Осуществление дополнительных видов работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями Выполнение работ, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Ежемесячный мониторинг зам.директора по ИТ Ежемесячный мониторинг зам.директора по ИТ	Ежемесячно Ежемесячно
Итого: 7 баллов					
2	Выплата за качество выполняемых работ	1.Добросовестное исполнение трудовых обязанностей – 2,5 балла 2.Своевременность проведения инструктажей, выполнения предписаний надзорных органов – 3 балла 3. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности – 2 балла 4. Применение бережливых технологий – 0,5	Отсутствие дисциплинарных взысканий и письменных претензий, жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей. Отсутствие предписаний надзорных органов	Ежемесячный мониторинг зам.директора по АХР Ежемесячный мониторинг зам.директора по АХР	Ежемесячно Ежемесячно
Итого: 7,5 баллов					
Совокупная значимость всех критериев раздела в баллах: 14,5 баллов					