

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

дену М.А.Астапова
Протокол № 5 от 11.03.2026г

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ ХГТ
В.И. Лазарев
Приказ 310/д от 11 марта 2026г.



ПРИНЯТО

Общим собранием работников
и обучающихся техникума
Протокол № 7 от 11.03.2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЕ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ХВОРОСТЯНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ ИМ. ЮРИЯ РЯБОВА»

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом техникума

Председатель

Шишкин В.В
Протокол № 3 от 11.03.2026г.

Хворостянка, 2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Хворостянский государственный техникум им. Юрия Рябова» (далее – Техникум).

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности, распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 12.10.2020 года № 861-р о внесении изменений в распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р, приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412- од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)» Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников

подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)», постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника (с изменениями на 15 декабря 2025 года).

1.3. Настоящее положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов уставной деятельности техникума, и предусматривает единые принципы оплаты труда работников, обоснованные соотношения в уровне заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников в зависимости от сложности труда и квалификации, выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области.

1.4. Настоящее положение распространяется на всех работников техникума.

1.5. Заработная плата работников Техникума представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.6. Настоящее положение действует с момента утверждения и может пересматриваться в связи с изменениями нормативной базы и (или) другими обстоятельствами.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} \times D_{ki} \times n_z) + (NROH_{zi} \times Q_{ki} \times n_z)}{12} + NF_j \right) + OZ + E + T + Y,$$

где $NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, в части расходов на оплату труда работников;

$NROH_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), в том числе обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам на

основе сертификатов персонифицированного финансирования дополнительного образования детей, являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования;

z -порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей), в том числе обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам на основе сертификатов персонифицированного финансирования дополнительного образования детей, и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

NF_j - затраты на выполнение государственными учреждениями, подведомственными министерству образования Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j -тому виду деятельности;

j - вид деятельности;

E - объем средств областного бюджета на осуществление ежемесячной региональной выплаты, предусматриваемый исходя из двенадцатикратного размера данной выплаты, установленного постановлением Правительства Самарской области на соответствующий календарный год, на каждую штатную единицу;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

12 – количество месяцев в году;

O_3 - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, на осуществление оплаты труда работников общежитий и котельных государственных образовательных учреждений);

У - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Техникума в соответствии с локальными нормативными актами Техникума по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами Техникума.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям образовательных учреждений из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с министерством образования Самарской области в соответствии с локальными нормативными актами Техникума.

3. Структура фонда оплаты труда

3.1. ФОТ работников Техникума состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Техникума до уровня МРОТ.

3.2. В базовую часть ФОТ работников Техникума включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

3.3. Специальная часть ФОТ работников Техникума включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работников Техникума.

3.4. Стимулирующая часть ФОТ работников Техникума включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Техникума до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем Техникума.

4. Должностные оклады работников Техникума

4.1. Должностные оклады работников Техникума устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных настоящим Постановлением на 25 %.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Техникума устанавливаются Правительством Самарской области.

Мастерам производственного обучения устанавливается ставка в размере 720 часов в год.

4.2. Оплата труда директора Техникума производится в порядке, определенном настоящим Положением, в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 и устанавливается трудовым договором с Министерством образования Самарской области.

Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем в соответствии с показателями отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

Размер и порядок выплат стимулирующего характера, компенсационного характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору Техникума устанавливаются министерством образования Самарской области. Оплата труда директора Техникума производится на основании трудового договора с учредителем (учредителями) Техникума.

Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Техникума утверждаются министерством образования Самарской области

Объемные показатели деятельности Техникума и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются министерством образования Самарской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Техникума и средней заработной платы работников Техникума, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Техникума и средней заработной платы работников Техникума, формируемых за счет источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Среднемесячная заработная плата директора Техникума, его заместителей, и работников Техникума, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Техникума, его заместителей, начальника отдела по экономике и среднемесячной заработной платы работников Техникума, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, работающего в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени.

Руководитель образовательного учреждения обеспечивает соблюдение целевых показателей уровня заработной платы, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»: в государственном образовательном учреждении Самарской области, реализующем образовательные программы среднего профессионального образования

4.3. Учебная нагрузка педагогам устанавливается исходя из общего количества педагогических часов на учебный год и зависит от контингента обучающихся. При этом, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов.

Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем 7 пункта 4.3.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой

учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день наступления временной нетрудоспособности, в день начала служебной командировки, учебных сборов, получения дополнительного профессионального образования и в день их окончания уменьшение учебной нагрузки не производится.

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.

Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным абзацем 7 пункта 4.3., до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

В случае замещения временно отсутствовавших преподавателей по болезни и другим причинам, за часы преподавательской работы, данные сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки, а также выполненные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным абзацем 7 пункта 4.3., производится дополнительная оплата по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года при условии выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации, или уменьшенной по основаниям, предусмотренным абзацем 7 пункта 4.3.

4.4. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.5. Объем учебной нагрузки педагогов больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с их письменного согласия.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.6. Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения ее другими педагогами.

4.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

4.9. Директор Техникума в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Техникума, может привлекать для проведения учебных занятий сторонних специалистов.

4.10. Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

4.11. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.12. В соответствии со ст. 104 ТК РФ устанавливается суммированный учет рабочего времени сторожам, вахтерам. Оплата труда сторожам, вахтерам производится из расчета должностного оклада.

4.13. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени. Совместителям, как и основным работникам, может быть установлена надбавка за сложность и (или) интенсивность труда.

4.14. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником совмещающим профессии (должности) заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Оплата работы по совмещению устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.15. Заработная плата работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, либо в зависимости от выработки, исходя из сдельных расценок, доплат, надбавок и выплат компенсационного характера. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ). Заработок работника предельными размерами не ограничивается.

4.16. При совмещении профессий на время отпуска, командировки, болезни производить оплату не более должностного оклада.

4.17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочная работа, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от фактически проработанного времени.

4.18. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, - в размере двойной часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Сотрудник по желанию может использовать отгул в течение одного года со дня такой работы или присоединить его к отпуску.

Работу в ночное и праздничное время следует оплачивать из расчета среднегодовой нормы часов.

При расчете часовой ставки для оплаты сверхурочной работы, работы в выходной и нерабочий праздничный день, работы в ночное время используется среднемесячная норма в соответствующем году. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на соответствующий год на 12 (количество месяцев).

4.19. При наличии средств сотрудникам техникума оплачивать оклад к отпуску.

5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ (компенсационные выплаты)

5.1. Работникам Техникума производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ.

5.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника Техникума без учета доплат и надбавок.

Доплата педагогическим работникам производится за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, в том числе за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист".

5.4. Основанием для начисления всех выплат, предусмотренных настоящим положением, является приказ директора

5.5. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам Техникума в пределах ФОТ, относятся следующие доплаты:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 12% должностного оклада (для педагогических работников производится от количества часов, без учета консультационных и экзаменационных часов);

- ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 100 рублей

- за работу в ночное время – 35% от должностного оклада. Ночное время исчисляется с 22.00 до 06.00;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере;

- за сверхурочную работу;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за выполнение работ различной квалификации;

- за уборку мест общего пользования производить оплату не менее 1500 рублей ;

- педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями- устанавливается доплата в размере 2000 тысячи рублей. Доплата устанавливается приказом директора техникума на педагогических работников сроком на один учебный год.

- за проверку тетрадей и письменных работ (производится без учета консультационных и экзаменационных часов):

- русский язык и литература + экзамен - 15%,

- математика + экзамен – 10%,

- физика, химия, черчение, иностранный язык – в размере 15 % должностного оклада;

5.6. Заведование кабинетом назначается приказом директора на педагогических работников сроком на один учебный год. Доплата за заведование кабинетом устанавливается на один учебный год в размере 1000 рублей, назначенным приказом директора заведующими соответствующих кабинетов.

5.7. Заведование спортивным залом назначается приказом директора на педагогического работника сроком на один учебный год. Доплата за заведование спортивным залом устанавливается на один учебный год в размере не менее 10 % от оклада педагогическому работнику, назначенному приказом директора.

Заведование спортивным залом и доплата за него могут быть сняты в любое время на основании приказа директора в связи с неоднократным нарушением педагогическим работником установленных санитарно-эпидемиологических правил и требований и/или требований по оформлению спортивного зала и созданию учебно-методических комплексов

5.8. За руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – в размере 1000 рублей ежемесячно.

5.9. Другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников Техникума:

- Надбавка за ученую степень кандидата наук, доктора наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – не менее 10 % от должностного оклада.

- Доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки РФ – не менее 1000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

- Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени месяц, квартал, полугодие, год или на выполнение конкретного объема работ. По окончании периода компенсационная выплата отменяется или устанавливается вновь, размер выплаты может меняться в соответствии с проделанной работой

5.10. Выплаты компенсационного характера уменьшаются или отменяются при несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины уменьшении или окончании конкретного объема работ, уменьшения численности контингента как в целом по Техникуму, так и в группе.

6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

6.1. Работникам Техникума в целях увеличения результативности и качества (эффективности) труда, расширения сферы деятельности Техникума и пр. могут производиться стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Порядок, условия предоставления и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами.

Не менее 50 % стимулирующей части фонда оплаты труда распределяется директором техникума самостоятельно, остальная часть фонда оплаты труда выплачивается ежеквартально, согласно критериям (листам оценивания) или за выполнение конкретного объема работ, но не более одного года.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемых министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений,

созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)».

6.2. Надбавка работникам техникума по результатам оценки их профессиональной компетенции может устанавливаться и выплачиваться на основании приказа директора. Размер надбавки определяется следующим образом:

$S = A \times B$, где

S – размер надбавки в твердой денежной сумме;

A – количество баллов каждого педагогического работника, определяемое в соответствии с положением о рейтинговой технологии оценки профессиональной компетенции педагогических работников техникума;

B – стоимость одного балла, устанавливаемая приказом директора, и определяется в зависимости от состояния фонда оплаты труда техникума.

6.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы - может устанавливаться работникам Техникума, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных (с учетом многоуровневости и многопрофильности образовательного учреждения) устанавливается исходя из контингента – до 50% стимулирующей части ФОТ;

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

- премия за выполнение особо важных или срочных работ из стимулирующей части ФОТ;

- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда из стимулирующей части ФОТ;

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год)

- ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в следующих размерах:

- выслуге от 3 до 10 лет -2% должностного оклада;

- при выслуге свыше 10 лет -4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;

педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом (распоряжением) руководителя учреждения со дня издания распорядительного акта о присвоении (подтверждении) квалификационной категории

- В соответствии с постановлением Правительства Самарской области об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам образовательных учреждений устанавливается ежемесячная региональная выплата.

Работникам образовательных учреждений устанавливается ежемесячная региональная выплата, размер которой определяется Правительством Самарской области на соответствующий календарный год.

Работникам образовательных учреждений, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная региональная выплата начисляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора устанавливаются на основе действующих критериев оценки эффективности (качества работы) директора Техникума, позволяющих оценить результативность и качество вверенного участка работы, вклад и продвижении Техникума на рынке образовательных услуг, расширения сферы его деятельности и др. Количество и распределение критериев между заместителями директора определяются директором Техникума.

Выплаты стимулирующего характера заведующих отделениями, методистов, устанавливается на основе действующих критериев оценки эффективности (качества работы) заместителей директора, позволяющих оценить результативность и качество деятельности отделения или вверенного участка работы, вклад в продвижении Техникума на рынке образовательных услуг, расширения сферы его деятельности и др.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Техникума с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда).

6.5. Стимулирующая часть ФОТ распределяется между различными категориями работников Техникума, но не более чем установлено директору Министерством образования Самарской области, согласно следующим пропорциям:

- заместители директора, заведующие отделением – не менее 35%;
 - другие работники Техникума – не менее 15% стимулирующей части ФОТ;
- Выплаты производятся только при наличии экономии ФОТ.

6.6. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во времени образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.7. Размер выплаты стимулирующего характера рассчитывается ежемесячно по каждому работнику исходя из фонда стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно или за выполнение конкретного объема работ, но не более одного года.

6.8. Выплаты стимулирующего характера определяются в зависимости от качества и объема выполняемых работ и наличия средств.

6.9. В течение учебного года, директор техникума имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании» и Устава образовательного учреждения;
- необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (несвоевременное выполнение поручений, приказов, распоряжений администрации техникума, отчетов, оформление документов и др.);
- при наличии обоснованных жалоб;
- окончании конкретного объема работ;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

6.10. В порядке исключения стимулирующие выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным, принятым по приглашению Техникума или в порядке перевода специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности, в пределах фонда стимулирующих выплат.

6.11. Выплаты стимулирующего характера назначаются на основании заполненных листов самоанализа. Листы самоанализа по установленной форме работники Техникума подают заместителям директора (руководителю структурного подразделения) раз в квартал до 20 числа текущего месяца, далее 21-22 числа листы самоанализа, проверенные заместителями директора передаются на согласование директору техникума. На основании листов самоанализа издается приказ директора об установлении стимулирующих выплат не позднее 25 числа текущего месяца. При увольнении работника выплаты производятся единовременно вместе с прочими выплатами, предусмотренными при увольнении. При нахождении работника на больничном листе расчет производится бухгалтерией техникума на основании отработанных дней.

6.12. Критерий эффективности принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде. Заместители директора (руководители структурных подразделений) проверяют достоверность изложенных сведений и передают листы для дальнейшего рассмотрения директору техникума. В случае отсутствия листа самоанализа выплаты стимулирующего характера не назначаются.

Выплаты производятся примерно в следующем процентном соотношении:

- административно-управленческий персонал – не менее 10%,
- учебно-вспомогательный персонал и младший обслуживающий персонал – не менее 20%,
- педагогический персонал – не менее 70%.

6.13. При выполнении самоанализа работникам Техникума следует учитывать:

- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период (месяц);
- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период (предыдущий месяц);
- при отсутствии показателей по данному критерию в предыдущем отчетном периоде следует принимать к рассмотрению более ранний период, но не

более, чем один год.

6.14. В случае искажения фактов работникам Техникума, представившим недостоверную информацию, и заместителям директора (руководители структурных подразделений) невнимательно изучившим листы самоанализа, стимулирующие выплаты в течение одного отчетного периода после того как данный факт стал известен, не устанавливаются.

6.15. В случае разногласия работника Техникума и заместителя директора (руководителя структурного подразделения), проверившего лист самоанализа, работник Техникума вправе подать письменную апелляцию в первичную профсоюзную организацию техникума для рассмотрения возникшего разногласия и принятия окончательного решения.

6.16. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фондов оплаты труда производится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику образовательных достижений, выполненного дополнительного объема работы.

Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

- производится подсчет баллов, полученных работниками техникума при оценке их профессиональной деятельности;
- месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла;
- полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц;
- стимулирующие выплаты выплачиваются ежеквартально;
- очередной отпуск работников оплачивается исходя из их средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты;
- при неполном рабочем месяце стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.17 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи директору Техникума из средств от приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с министерством образования Самарской области на основании распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 г № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь (далее - выплаты) руководителям образовательных учреждений из средств от приносящей доход деятельности устанавливаются в соответствии с настоящим положением на период до одного года в соответствии со следующей процедурой:

6.17.1. Руководители образовательных учреждений не позднее чем за 20 дней до установления выплаты представляют локальные нормативные акты, которыми

установлены данные выплаты работникам образовательного учреждения, в том числе руководителю, в соответствующие территориальные управления министерства образования Самарской области.

6.17.2. Руководители территориальных управлений министерства образования Самарской области в десятидневный срок со дня поступления материалов проводят анализ представленных материалов, при необходимости запрашивая подтверждающие документы и согласовывают выплаты по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению. После согласованию с ЮЗУ стимулирующие выплаты выплачиваются приказом, распоряжением техникуму.

6.17.3. Выплаты устанавливаются при выполнении следующих условий:

- возможность и периодичность выплат установлены в локальных актах техникума;
- выплаты установленные в течение календарного года, не могут превышать долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения, согласно следующей таблице.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь, выплачиваемые

Объём средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	не более 10 %
от 500 до 1000	не более 9,5 %
от 1000 до 1500	не более 9 %
от 1500 до 2000	не более 8,5 %
от 2000 до 2500	не более 8 %
от 2500 до 3000	не более 7,5 %
от 3000 до 3500	не более 7 %
от 3500 до 4000	не более 6,6 %
от 4000 до 4500	не более 6,3 %
от 4500 до 5000	не более 6 %
от 5000 до 6000	не более 5,7 %
от 6000 до 7000	не более 5,4 %
от 7000 до 8000	не более 5,2 %
от 8000 до 9000	не более 5 %
от 9000 до 10000	не более 4,8 %
От 10000 до 12000	не более 4,6 %
От 12000 до 14000	не более 4,4 %
От 14000 до 16000	не более 4,2 %
От 16000 до 18000	не более 4 %
От 18000 до 20000	не более 3,8 %
От 20000 до 25000	не более 3,5 %
От 25000 до 30000	не более 3,3 %
30000 и выше	не более 3 %

руководителю образовательного учреждения в зависимости от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение

- соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, установленного Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-

педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника;

- отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного на руководителя образовательной организации.

7. Условия и порядок назначения премий

7.1. При наличии экономии ФОТ работникам Техникума могут выплачиваться премии.

7.2. Премирование работников техникума производится приказом директора техникума на основании протокола заседания премиальной комиссии.

7.3. Премияльная комиссия состоит из трех членов – работников техникума. Персональный состав премиальной комиссии и срок ее полномочий устанавливается приказом директора.

7.4. Премии начисляются за фактически отработанное время (за учебный год, квартал, полугодие и т.д.) и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

7.5. Работникам, проработавшим неполный год, начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде. Уволившимся работникам начисление премии не производится.

7.6. Работникам, вновь поступившим на работу или переведенным из другого учреждения, премия за отработанное время может быть выплачена по усмотрению директора Техникума.

7.7. Премирование работников Техникума может производиться:

- **по итогам работы** в случае получения Техникумом прибыли; за вклад в развитие материальной базы, активную деятельность в общественной жизни Техникума и т.д. – в размере до 300% должностного оклада.

Ежемесячно, ежеквартально либо ежегодно при наличии средств.

- **за добросовестное выполнение трудовых обязанностей** – каждые 10 лет, работникам добросовестно выполнявшим трудовые обязанности, не имевшим нареканий в работе и соблюдавшим трудовую дисциплину.

Указанная премия выплачивается работникам и директору в размере до 300% должностного оклада **за качественное исполнение должностных обязанностей**.

В связи с юбилейными датами (55 лет со дня рождения женщины, 60 лет со дня рождения мужчины в размере 5000 тысяч рублей.

- **за привлечение спонсорских средств** до 10% от суммы привлеченных средств.

При наличии денежных средств производится премирование работников к 8 марта, 23 февраля, ко дню учителя в размере до 2000 тысячи рублей из внебюджетных средств.

7.8. В пределах имеющихся денежных средств, которые могут быть направлены на премирование работников, премиальная комиссия устанавливает поименный список работников и определяет размер их премирования. При определении списка работников и размера премирования премиальная комиссия руководствуется следующими критериями оценки труда:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности.

7.9. Решение о возможности премирования и периодах премирования работников принимает директор Техникума по согласованию с премиальной комиссией. На основании принятого решения премиальная комиссия составляет протокол в двух экземплярах, один из которых направляется директору техникума для издания приказа.

8. Оказание материальной помощи

8.1. Работникам Техникума может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии ФОТ в случаях:

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей;
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

8.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Техникума материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.3. По результатам рассмотрения поданных работником документов, при наличии денежных средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, на основании приказа директора техникума работнику выплачивается материальная помощь.

8.4. Решение об оказании и размере материальной помощи директору Техникума из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливается по согласованию с Министерством образования Самарской области.

9. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

9.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 269.

9.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 9.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 9.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

9.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 9.1. абзацах первом и втором пункта 9.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

10. Заключительные положения

10.1. Заработная плата выплачивается работнику в валюте Российской Федерации (рублях) два раза в месяц. За первую половину месяца 15 числа

текущего месяца, за вторую половину месяца –30 текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

10.2. При выплате заработной платы работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

10.3. Заработная плата переводится на расчетный счет работника либо выплачивается в кассе техникума.

10.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

10.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

10.7. При невыполнении норм труда, неисполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

10.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Приложение 1

к положению об оплате труда,
материальном стимулировании
и социальной защите работников

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю
наименование учреждения
Ф.И.О. Руководителя
из средств от приносящей доход деятельности
за период _____

Согласовано:
Министр образования Самарской области
_____ " " _____ Г.

Период получения выплат стимулирую щего характера	Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательно е учреждение на начало месяца и в период за который устанавливаетс я выплата (руб.)	Выплаты стимулирующ его характера и материальная помощь руководителю образовательн ого учреждения (доля от объема средств поступивших за истекший период нарастающим итогом)	Выплаты стимулирующ о характера и материальная помощь установлены в % руководителю образовательног о учреждения	Выплаты стимулирующ его характера и материальная помощь руководителю образовательн ого учреждения в руб.	Среднемесячная заработная плата по учреждению (без руководителя) за текущий месяц в руб.	Средне месячна я заработ ная плата руковод ителя за текущий месяц с учетом выплат стимули рующег о характе ра в руб.	Уровень соотношени й средней зарплаты руководител я и работников учреждения -кратность	Справоч но: средняя заработ ная плата педагог ически х работн иков (по отчету ЗП- образов ание)	Согласование вышестоящего руководителя
1	2	3	4	5	6	7	8=7/6	9	10

31.01.20_		Не более 10 %		5=2*4					
29.02.20_		Не более 10 %		0.00					
31.03.20_				0.00					
30.04.20_									
и.т.д									
Итого	0.00			0.00					

Примечание: В столбце 3 указываются проценты согласно приложению 3 к [распоряжению от 09.01.2017 N 1-р.](#)

В столбце 4 учреждение самостоятельно устанавливает проценты в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Руководитель

Начальник отдела по экономике

М.П.

Приложение 2
к положению об оплате труда,
материальном стимулировании
и социальной защите работников

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы заместителя директора
по ПР**

1	Качественная и своевременная подготовка отчетной документации для министерства образования Самарской области, Юго-Западного округа.
2	Оформление и разработка документации по введению ФГОС -3 поколения и введения новых профессий
3	Сохранность контингента по сравнению с предыдущим учебным годом (ежемесячно)
4	Контроль за работой преподавателей и мастеров п/о по проведению уроков и выполнению учебных планов и программ
5	За интенсивность работы по выполнению комплексного плана техникума, приказов директора.
6	За интенсивность и напряженность работы в профориентационной работе.
7	За интенсивность разработки программы развития техникума
8	За интенсивность по разработке проектов локальных актов, программ, планов и др.
9	За активное участие в работе общественных органов.
10	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы заместителя директора
по УР**

1	Качественная и своевременная подготовка отчетной документации для министерства образования Самарской области, Юго-Западного округа.
2	Оформление и разработка документации по введению ФГОС -3 поколения и введения новых профессий
3	Сохранность контингента по сравнению с предыдущим учебным годом (ежемесячно)
4	Контроль за работой преподавателей и мастеров п/о по проведению уроков и выполнению учебных планов и программ
5	За интенсивность работы по выполнению комплексного плана техникума, приказов директора.
6	За интенсивность и напряженность работы в профориентационной работе.
7	За интенсивность разработки программы развития техникума
8	За интенсивность по разработке проектов локальных актов, программ, планов и др.
9	За активное участие в работе общественных органов.
10	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы заместителя директора
по СПР**

1	Своевременная подготовка отчетной документации по воспитательной работе.
2	Контроль за проживанием и содержанием детей-сирот
3	Качественная подготовка и проведение внеклассных мероприятий
4	Организация совместной работы с социальными службами района
5	За интенсивность работы по посещению внеклассных мероприятий, у преподавателей и

	мастеров техникума.
6	За интенсивность внедрения в учебно-воспитательный процесс инновационных форм и методов обучения и воспитания.
7	За активное и продуктивное сотрудничество с родителями обучающихся (письма, беседы и др).
8	За своевременность и регулярность проведения совещаний по воспитательной работе.
9	За активное участие в работе общественных органов
10	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы начальника отдела по экономике

1	Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов
2	Организация процесса создания, доставки и рассылки бухгалтерской отчетности контролирующим органам
3	Организация кассового контроля в техникуме
4	Контроль дебиторской и кредиторской задолженности
5	Своевременность подготовки отчетной документации
6	Отсутствие замечаний контролирующих органов
7	За интенсивность по разработке проектов локальных актов, приказов, распоряжений, инструкций
8	За интенсивность и своевременность содействия в обеспечении платных образовательных услуг
9	За высокий уровень исполнительской, штатной, финансовой и кассовой дисциплины, своевременной уплаты налогов.
10	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы заведующего отделением

1	Качественная и своевременная подготовка отчетной документации для министерства образования Самарской области, Юго-Западного округа.
2	Оформление и разработка документации по введению ФГОС -3 поколения и введения новых профессий
3	Сохранность контингента по сравнению с предыдущим учебным годом (ежемесячно)
4	Контроль за работой преподавателей и мастеров п/о по проведению уроков и выполнению учебных планов и программ
5	За интенсивность работы по выполнению комплексного плана техникума, приказов директора.
6	За интенсивность и напряженность работы в профориентационной работе.
7	За интенсивность разработки программы развития техникума
8	За интенсивность по разработке проектов локальных актов, программ, планов и др.
9	За активное участие в работе общественных органов.
10	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы заведующего ИКТ

1	Обеспечение наполнения информационной среды техникума необходимыми информационными ресурсами
2	Помощь преподавателям и мастерам п/о в проведении уроков с использованием ИКТ
3	Контроль за обновлением сайта техникума (ежемесячно)
4	За напряженность в обеспечении образовательного процесса стабильно

	функционирующей вычислительной техникой.
5	За интенсивность работы по формированию информационного банка данных (приобретение лицензионного программного обеспечения, вхождение в систему Интернет, использование электронной почты и др.)
6	Качественная и своевременная подготовка отчетной документации для министерства образования Самарской области, Юго-Западного округа.
7	Оформление и разработка документации по введению ФГОС -3 поколения и введения новых профессий
8	За интенсивность работы по выполнению комплексного плана техникума, приказов директора.
9	За активное участие в работе общественных органов
10	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работ заведующего хозяйством

1	Своевременное обучение по допуску на осуществление контроля ПБ, ОТ, теплоустановок
2	Своевременное списание пришедших в негодность оборудования, мебели; списание материалов
3	Своевременная подготовка заявок на пополнение материальных запасов для работы учреждения
4	Организация своевременного ремонта и проведения госповерок оборудования
5	Контроль за своевременным и качественным проведением уборок помещений (соблюдение графика уборок)
6	Отсутствие замечаний по проверке материальной ответственности работника (контроль бухгалтерии)
7	Своевременное составление графиков дежурства работников
8	Качественное ведение документов (табелей) по учету рабочего времени (суммированный учет)
9	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов на состояние учреждения (СЭС, пожарнадзор и др. контрольных органов)
10	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы ответственного секретаря приемной комиссии

1	Своевременное и качественное оформление документов
2	Своевременный и качественный отчет по работе
3	Эффективное использование современных компьютерных технологий в работе
4	Качественное оформление личных дел абитуриентов
5	Разработка проекта правил приемов и документации
6	Организация и контроль размещения рейтинга на сайте
7	Обеспечивает сохранность документов приемной комиссии в учебную часть и архив
8	Участие в профориентационной работе
9	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы механика

1	Своевременное ведение текущей документации (журналов, путевых листов)
2	Своевременное и качественное проведение ежедневного осмотра автотранспорта до выпуска на линию и по возвращению с обязательной отметкой в путевом листе.
3	Контроль за своевременной подготовкой и прохождением технического осмотра автотранспорта, оформление страхового полиса.
4	Контроль за своевременным обеспечением и обоснованными расходами материалов и средств при эксплуатации автотранспорта.
5	Своевременное проведение инструктажей и обучения водителей.

6	Своевременное получение ежемесячной информации в ГИБДД с отметкой в документах.
7	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, контролирующих органов.
8	За активное участие в работе общественных органов
9	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества)
работы заведующего учебным хозяйством**

1	Организация своевременного качественного технического обслуживания и ремонта всех видов оборудования
2	Поддержание, согласно норм, расхода горюче-смазочных материалов
3	Своевременный выпуск на линию с/х машин
4	Своевременная подготовка и прохождение технических осмотров автотракторной техники
5	За интенсивность, связанную с обеспечением безаварийной работы.
6	За высокий уровень исполнительской дисциплины
7	За качественное ведение документации (путевые листы, графики и др.)
8	За активное участие в работе общественных органов
9	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности и эффективности качества)
работы преподавателя**

1	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики
2	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу
3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций
4	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 10% (для мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла)
5	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением
6	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником
7	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних
8	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением
9	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)
10	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника
11	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%
12	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24%

13	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%
14	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне
15	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%
16	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении
17	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)
18	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)
19	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
20	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы мастера
производственного обучения**

1	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету (дисциплине) имеет позитивную динамику или отсутствие отрицательной динамики
2	Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу
3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций
4	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 10% (для мастеров производственного обучения и преподавателей профессионального цикла)
5	Доля обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен в ходе промежуточной и (или) итоговой аттестации, не менее показателя, установленного учреждением
6	Сохранность контингента обучающихся закрепленной группы не ниже 95% на начало периода закрепления группы за данным работником
7	Снижение количества (отсутствие) несовершеннолетних обучающихся, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних и (или) инспекции по делам несовершеннолетних
8	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиадах, Дельфийских играх (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) в соответствии с перечнем, утвержденным Советом директоров профессиональных образовательных учреждений Самарской области, не менее показателя, установленного учреждением
9	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, чемпионатов Ворлдскиллс и Абилимпикс, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)
10	Наличие не менее двух реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника
11	Доля обучающихся, вовлеченных в социально значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, более 30%
12	Доля обучающихся, участвующих в движении «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», составляет не менее 24%
13	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. образовательного учреждения, на базе образовательного учреждения дополнительного образования, спортивной школе и иное, составляет не менее 90%
14	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный

	процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне
15	Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10%
16	Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении
17	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)
18	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)
19	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
20	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы руководителя физического воспитания

1	Участие обучающихся в районных и областных спортивных соревнованиях.
2	Качественное и своевременное оформление планирующей документации (рабочие программы, планы уроков и т.д.)
3	Наличие квалификационной категории.
4	Организация и проведение спортивных секций, спортивных мероприятий, оформление соответствующей документации.
5	Участие в общественных делах техникума: качественное дежурство по техникуму и т.д.
6	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы преподавателя организатора основ безопасности и защиты Родины

1	Участие обучающихся в районных и областных спортивных соревнованиях
2	Качественное и своевременное оформление планирующей документации (рабочие программы, планы уроков и т.д.)
3	Наличие квалификационной категории.
4	Организация и проведение мероприятий, оформление соответствующей документации.
5	Участие в общественных делах техникума: качественное дежурство по техникуму и т.д.
6	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы педагога-библиотекаря

1	Пропаганда чтения, как форма культурного досуга (тематические выставки, обзор литературы)
2	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия
3	Организация и проведение совместной работы с сельской библиотекой
4	Сохранность книжного фонда
5	Использование IT-технологий в деятельности библиотеки
6	Посещение семинаров, практикумов, мастер-классов и обучающих семинаров (фото сертификата на личном сайте)
7	Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки. Ведение электронной базы данных
8	Высокая читательская активность обучающихся, сохранение контингента читающих.
9	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра
10	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы воспитателя общежития

1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и их родителей по поводу конфликтных ситуаций
2	Проведение внеклассных мероприятий с проживающими в общежитии учащимися
3	За интенсивность работы по внедрению инновационных форм и методов в процесс воспитания обучающихся.
4	За интенсивность работы, связанной с проведением мероприятий (вечеров, бесед, выставок и др.)
5	Использование IT-технологий в деятельности библиотеки
6	Своевременное и качественное ведение документации
7	Инновационная деятельность (составление программ дополнительных занятий, других методических материалов)
8	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы водителя автомобиля

1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя
2	Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автотранспорта
3	Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации
4	Отсутствие нарушений в ходе перевозки
5	Соблюдение техники безопасности, оснащение автотранспорта средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи
6	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автотранспорта
7	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, контролирующих органов
8	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы сторожа

1	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке
2	Своевременное информирование (запись в журнале дежурств) обо всех нарушениях, проблемах, которые возникают во время дежурства.
3	Отсутствие замечаний на санитарное состояние закрепленной территории
4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа
5	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы охранника

1	Отсутствие порчи (потери) техникума имущества во время дежурства
2	Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций
3	Своевременная и качественная приемка и сдача дежурства, соблюдение графика ежедневной охраны объекта
4	Выполнение работ по обеспечению бесперебойной и качественной охраны объектов и имущества заказчиков
5	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы уборщика служебных помещений

1	Уборка помещений учреждения в установленное время
2	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений
3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика
4	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины
5	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы специалиста по кадрам/секретаря-машинистки

1	Надлежащее состояние документации по кадрам, работа по подготовке документов в архив
2	Надлежащее состояние трудовых договоров с работниками учреждения
3	Качественное и своевременное ведение документации по воинскому учету и предоставление отчетов
4	Качественное и своевременное предоставление статотчетности
5	Качественное и своевременное предоставление статотчетности
6	Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета и движения трудовых книжек, вкладышей к ним
7	Качественное и своевременное предоставление отчетности (табели учета рабочего времени, ответы на запросы)
8	Качественное ведение документации (приказы по л/с, журналы входящей и исходящей корреспонденции)
9	Обеспечение учета, регистрация, контроля исполнения поручений руководства учреждения
10	За организацию работы и ответственное хранение документов в архиве
11	За интенсивность ведения делопроизводства
12	За интенсивность и напряженность работы в профориентационной работе
13	Осуществление своевременного документационного обеспечения кадровой деятельности учреждения
14	Обеспечение учета, регистрация, контроля исполнения поручений руководства учреждения
15	За интенсивность работы по подготовке необходимой документации, сопровождающей процедуры приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством
16	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы кладовщика

1	Соблюдение требований СанПин
2	Заготовка и правильное хранение продуктов питания в оборудованном для хранения помещении
3	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории
4	Своевременное и качественное предоставление отчетности
5	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы
слесаря –сантехника**

1	Качественное выполнение работ по устранению неисправностей трубопроводов, канализационных сетей, засоренной арматуры и сантехнического оборудования
2	Надзор за наружной канализацией и водостоком, очищение канализационных колодцев техникума
3	Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, за решение вопросов, связанных с обслуживанием санитарно – технических систем центрального отопления, водоснабжения.
4	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы электрика

1	Обеспечение и поддержание электроосвещения в корпусе и в общежитии
2	Правильная эксплуатация и своевременный ремонт и обслуживание трансформатора ТП-2 и электросетей техникума
3	За качественную и оперативную подготовку заданий, полученных от руководства.
4	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) дежурного по общежитию

1	Обеспечение сохранности имущества и оборудования на территории общежития
2	Отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в общежитие
3	Контроль за проживающими в общежитии обучающимися и ведение журнала учета
4	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы
бухгалтера**

1	Своевременность составления достоверной бухгалтерской отчетности на основе первичных документов и бухгалтерских записей, предоставление её в установленные сроки соответствующим органам
2	Правильность начисления в установленном порядке всех видов заработной платы работникам училища, пособий по временной нетрудоспособности, премий, отпусков
3	Своевременность начисления и перечисления в бюджет налогов, страховых взносов из заработной платы работников техникума
4	Обеспечение контроля за надлежащим содержанием движимого и недвижимого имущества учреждения
5	Предоставление отчетной документации качественно и в срок
6	Достоверный учет материальных ценностей, контроль материально- ответственных лиц за правильностью учета вверенных им материальных ценностей
7	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины
8	Правильность оформления приходных и расходных документов
9	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов
10	Использование в работе информационных технологий
11	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности (качества) работы
социального педагога**

1	Отсутствие (снижение численности по сравнению с предыдущим периодом) обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН)
2	Увеличение доли неблагополучных семей, в отношении которых в отчетном периоде велась профилактическая работа педагогом, снятых с учета, по сравнению с прошлым отчетным периодом
3	Отсутствие (снижение) фактов правонарушений, совершенных обучающимися, состоящими на разных видах учета
4	100% охват учащихся социально-психологическим тестированием
5	Наличие реализованных социально значимых проектов, выполненных обучающимися, состоящими на разных видах учета, под руководством социального педагога (в зависимости от уровня)
6	Доля конфликтных ситуаций «решенных» школьной службой примирения (медиации)
7	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных социальным педагогом в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и (или) иные формы занятости, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете (при условии постоянной посещаемости в течение отчетного периода)
8	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в деятельность общественных объединений на базе ОО (в т.ч РДШ, ВВПОД «Юнармия», волонтерский отряд)
9	Доля обучающихся, состоящих на разных видах учета, вовлеченных социальным педагогом в социально-значимую деятельность (реализация социальных проектов, программ, участие в акциях и т.п.), в т.ч. в каникулярный период, от общего числа обучающихся, состоящих на различных видах учета
10	Наличие учащихся, ставших победителями и призерами под руководством социального педагога в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и другое, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)
11	Увеличение доли обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета, временно трудоустроенных в свободное от учебы время, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года
12	Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)
13	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
14	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества)
работы коменданта общежития.**

1	Обеспечение сохранности имущества и оборудования в общежитии
2	Качественное и своевременное ведение документации
3	Обеспечение санитарно – гигиенических норм проживания учащихся в общежитии
4	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и их родителей по поводу конфликтных ситуаций.
5	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества)
работы специалиста по охране труда**

1	Качественное и своевременная подготовка отчетной документации
2	Оформление и разработка документации
3	Контроль за работой преподавателей и мастеров п/о по
4	За высокий уровень исполнительской дисциплины.
5	За качественное выполнение работы
6	За высокий уровень исполнительной дисциплины, качественную и оперативную подготовку заданий полученных от директора.
7	За интенсивность, связанную с обеспечением безаварийной работы
8	Качественная организация прохождения медицинских осмотров
9	Качественная и своевременная подготовка информация по запросам
10	Дополнительный критерий

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества)
работы контрактного управляющего**

1	Своевременная организация и разработка плана закупок
2	Своевременное размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений
3	Качественная работа в модуле «малые закупки» автоматизированной системы управления закупками
4	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств
5	Предоставление информации о реализации планов закупок и планов- графиков
6	За высокий уровень исполнительной дисциплины.
7	Составление технического задания, протоколов по результатам закупки, контроль за сроками заключения договоров, своевременное размещение на сайте
8	Ведение необходимой документации по вопросам закупочной деятельности учреждения, размещение на сайте: размещение графиков закупок, отчетов квартальных, годовых
9	Подготовка проектов приказов, договоров
10	Прохождение в установленные сроки (1 раз в 5 летя) курсов или программ повышения квалификации
11	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества)
работы гардеробщицы**

1	Отсутствие порчи (потери) имущества техникума во время дежурства
2	Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций
3	Своевременная и качественная приемка и сдача дежурства
4	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества)
работы педагога – психолога**

1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении
2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период
3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в техникум, завершение обучения); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в техникум, завершение обучения). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в техникум, завершение обучения). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды
4	Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %
5	Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер, лауреат) (в зависимости от уровня)
6	Результативность деятельности в выявлении детей с антивитальными переживаниями и аутоарессией, а также суицидальными проявлениями и деструктивным поведением.
7	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)
8	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)
9	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся
10	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся
11	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся
12	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)
13	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим

	контентом, востребованным участниками образовательного процесса
14	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)
15	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)
16	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)
17	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)
18	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)
19	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)
20	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие
21	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом
22	Дополнительные критерии

**Критерии оценивания результативности и эффективности (качества)
педагога – организатора**

1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период
2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период
3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)
4	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ
5	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области
6	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов,

	спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)
7	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ГБПОУ ХГТ, сайте 2Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)
8	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
9	Доля обучающихся объединения дополнительного образования- победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад, и др.), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне : ГБПОУ ХГТ, муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)
10	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
11	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период
12	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период
13	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
14	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)
15	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
16	Доля обучающихся объединения дополнительного образования. Для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно- сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования
17	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самаркой области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)

18	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и др) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
19	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года(баллы могут суммироваться)
20	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период
21	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
22	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и др) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
23	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
24	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО
25	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса
26	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений
27	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы методиста

1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период
2	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)
3	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)
4	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период
5	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период
6	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)
7	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)
8	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)
9	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)
10	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)

11	Наличие у методиста, старшего воспитателя грантов за отчетный период (в зависимости от уровня)
12	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
13	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы педагога дополнительного образования.

1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период
2	Сохранность контингента обучающихся объединения дополнительного образования, состоящих на различных видах профилактического учета, за отчетный период
3	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)
4	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ
5	Результативность обеспечения повышения уровня физической подготовленности обучающихся по общефизической и теоретической подготовке в соответствии с «Контрольными нормативами для учащихся учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Самарской области
6	Результативность подготовки обучающихся к получению спортивных разрядов, спортивных званий, награждению знаками «Юный турист» за отчетный период (при наличии соответствующего НПА): третий юношеский спортивный разряд; второй юношеский спортивный разряд; первый юношеский спортивный разряд; третий спортивный разряд (третий юношеский разряд для игровых видов спорта); второй спортивный разряд (второй юношеский разряд для игровых видов спорта); первый спортивный разряд (первый юношеский разряд для игровых видов спорта), КМС, МС, МСМК; знаки «Юный турист Самарской области»; знак «Юный турист России» 3 степени; знак «Юный турист России» 2 степени; знак «Юный турист России» 1 степени (баллы могут суммироваться)
7	Доля позитивных отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ГБПОУ ХГТ, сайте 2Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей)
8	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и др), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)

9	Доля обучающихся объединения дополнительного образования- победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад, и др.), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне : ГБПОУ ХГТ, муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)
10	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
11	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период
12	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период
13	Результативность участия обучающихся и (или) коллективов в конкурсах на соискание премий по поддержке талантливой молодежи за отчетный период (при наличии соответствующего НПА) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
14	Результативность участия коллективов объединения дополнительного образования в отборе на соискание звания «Образцовый» коллектив за отчетный период (при наличии соответствующего НПА)
15	Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
16	Доля обучающихся объединения дополнительного образования. Для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно- сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования
17	Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)
18	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и др) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
19	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года(баллы могут суммироваться)
20	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период
21	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
22	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и др) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)
23	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог
24	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, получивших знаки ВФСК ГТО, от выполнявших нормы ВФСК ГТО

25	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса
26	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений
27	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы секретаря учебной части

1	Ведение документации в соответствии с номенклатурой дел учреждения
2	Обеспечение учета, регистрации, контроля исполнения поручений руководства учреждения.
3	За организацию работы и ответственное хранение документов в архиве
4	За интенсивность ведения делопроизводства
5	За интенсивность и напряженность работы в профориентационной работе
6	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы юрисконсульта

1	Эффективная организация работы по направлениям деятельности
2	Своевременное выполнение поручений руководителя
3	Качественная и своевременная подготовка документации
4	Своевременность информирования заинтересованных сотрудников об изменениях в законодательстве
5	За интенсивность по разработке локальных актов
6	Дополнительные критерии

Критерии оценивания результативности и эффективности (качества) работы дворника

1	Уборка территории учреждения в установленное время, чистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком
2	Приведение участка в соответствие с требованиями санитарных норм (покос травы с использованием газонокосилки)
3	Отсутствие получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии
4	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории
5	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, замечаний со сторон руководства
6	Дополнительные критерии

