

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Профсоюзного комитета
 Дяквич Г.В.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ «ААТ»
 Белоусов А.Ф.
ПРИНЯТО
Протокол заседания Совета
техникума № 2 от 30.10.15



**Положение об оплате труда
работников Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Альменевский аграрно-технологический техникум»»**

с.Альменево
2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками ГБПОУ «Альменевский аграрно-технологический техникум», далее по тексту техникум.

1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Федеральным Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;
- Трудовым Кодексом РФ;
- Уставом ГБПОУ «ААТТ»;
- Постановлением Правительства Курганской области от 31.03.2009г. №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общетраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области»
- Постановлением Правительства Курганской области от 11 августа 2015г. №257 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года №422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области»;
- Постановлением Правительства Курганской области от 12.11.2013г. №545 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 31.03.2009г. №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общетраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области»
- Законом Курганской области от 10.03.2006г. №130 «Об оплате труда работников государственных учреждений Курганской области»;
- Коллективным договором ГБПОУ «ААТТ».

2. Условия оплаты труда работников техникума включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников техникума, предусмотренная настоящим Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатное расписание, тарификационные списки. Штатное расписание разрабатывается техникумом в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников техникума устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам техникума устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем техникума в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающих коэффициентов за работу в сельской местности.

Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладам (должностным окладам) работников учреждения, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 08.06.2007г. №240.

7. Оплата труда работников техникума, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера,

предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Оплата труда работников техникума, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

9. Заработная плата работника техникума устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются данным положением по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

При определении размера оплаты труда работников техникума учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) работников техникума;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

Заработная плата работника техникума предельными размерами не ограничивается.

10. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук);
- 5) при прохождении аттестации работником – со дня окончания срока действия квалификационной категории.

11. Директор техникума (далее – руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников техникума.

2.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

1. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

3. Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

4. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

5. Размеры тарифных ставок, оклада (должностного оклада) приведены в приложении 1 к Положению.

6. Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии

на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

7. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки и оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке и окладу (должностному окладу) педагогических работников не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением коэффициента, учитывающего работу в сельской местности.

8. В случаях, когда педагогическим работникам техникума предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

9. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

- за ученую степень Доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - в размере 0,15;
- за ученую степень Кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - в размере 0,1.
- за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации: «Народный...», «Заслуженный...» (при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин) – в размере 0,1.
- за наличие почетного звания Мастера спорта, гроссмейстера по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания) – в размере 0,1.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

10. За дополнительно возложенные обязанности педагогическим работникам устанавливаются доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, творческими рабочими группами, проведение работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации.

11. Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты, учитывающие специфику работы, к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам, и конкретный размер повышающего коэффициента определяются директором техникума в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты) по согласованию с профсоюзным комитетом техникума.

12. Педагогическим работникам техникума устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

13. Педагогическим работникам техникума устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

2.2. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее — работники учебно-вспомогательного персонала), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2. Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается работникам учебно-вспомогательного персонала, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

3. Оклады (должностные оклады) работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

5. Положением об оплате труда работников техникума предусматривается установление работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы;

Применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в соответствии с Положением. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

6. Работникам учебно-вспомогательного персонала техникума устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

7. Работникам учебно-вспомогательного персонала техникума производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделом 7 Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников

1. Почасовая оплата труда педагогических работников техникума применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2) за часы педагогической работы, отработанные преподавателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

2. Почасовая оплата труда педагогических работников техникума применяется при оплате специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

4. Условия оплаты труда директора, заместителей директора техникума

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

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

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. Размер оклада (должного оклада) директора определяется трудовым договором.

4. Оклады (должностные оклады) заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора техникума.

5. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приказом директора и указываются в трудовом договоре.

6. Стимулирование директора техникума осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, утвержденным Главным управлением образования Курганской области.

Выплаты стимулирующего характера директору техникума осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы техникума.

Критерии и целевые показатели, а также оценка деятельности техникума и работа его руководителя определяется Главным управлением образования Курганской области.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Главным управлением образования Курганской области в трудовом договоре с руководителем учреждения.

7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются директору техникума в соответствии с трудовым договором.

8. Заместителям директора и главному бухгалтеру при наличии оснований производятся следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

9. Заместителям директора и главному бухгалтеру производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

5. Условия оплаты труда рабочих и служащих техникума.

1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным 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». Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

2. Локальным актом техникума работникам, занимающим должности рабочих и служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

4. С учетом условий и результатов труда рабочим и служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5. Локальным актом техникума может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к размерам окладов:

А) служащих:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности.

Б) рабочих:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- повышающий коэффициент водителям за классность.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает директор техникума с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются данным положением.

6. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам техникума при наличии оснований для их выплаты.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам техникума устанавливаются коллективными договорами, настоящим положением, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора техникума.

4. Работникам техникума при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

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

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

5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере от 0,12 до 0,24 тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 года № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

8. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

12. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов, за исключением коэффициента за работу в сельской местности.

14. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливается директором техникума в соответствии с данным положением.

15. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы.

16. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и совместительстве.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, данным положением, и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

2. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

3. Техникум в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

4. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам техникума производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых в соответствии с приложением №3 к данному положению;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых учредителем;
- мнения профсоюзного комитета техникума.

5. Техникум предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

6. Размер стимулирующих выплат определяется в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в техникуме показателей и критериев оценки эффективности труда работников техникума.

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

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2004 года № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;

4) при награждении государственными наградами и наградами Курганской области;

5) в связи с празднованием Дня учителя;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

8. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются данным положением принятым директором техникума с учетом мнения представительного органа работников техникума.

9. Работники техникума могут быть премированы за высокое качество работы, за инициативу и творчество, проявленные при выполнении своих должностных обязанностей по итогам работы за месяц (квартал) или по итогам работы за календарный или учебный год в размере до одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Премирование работников производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, ходатайства руководителей структурных подразделений при условии высокого качества выполнения возложенных на работника обязанностей.

Премия может быть выплачена также работнику за добросовестное выполнение отдельных поручений (заданий) администрации, от выполнения которых зависит ритмичность учебного процесса.

10. Распределение выплат стимулирующего характера работникам техникума производится специально созданной комиссией согласно критериям и показателям качества и результативности, утвержденными в техникуме. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов равна 100 (для педагогического персонала 300).

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Для определения денежного веса каждого балла в рублях необходимо размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированной на текущий период для каждой категории работников, разделить на максимально возможную сумму баллов для данной категории работников, которая определяется путем умножения количества работников на 100 (для педагогического персонала 300).

Комиссия, в соответствии с утвержденными критериями, определяет суммарное количество баллов, набранное каждым работником по итогам отчетного периода (семестр). Стимулирующие выплаты конкретному работнику могут быть снижены или отменены. В случае жалоб родителей (законных представителей) обучающихся в письменном виде, предоставлении письменного заявления заместителя руководителя об изменении характера работы, объема нагрузки, а также несистематического и некачественного выполнения работ, установленные доплаты и надбавки могут быть уменьшены или сняты приказом директора по результатам внутреннего контроля техникума.

Работники, имеющие дисциплинарные взыскания лишаются на 100% выплат стимулирующего характера.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются:

- административный персонал - 5% от фонда стимулирования;

- педагогический персонал – 60% от фонда стимулирования;
- обеспечивающий персонал – 15% от фонда стимулирования;
- обслуживающий персонал – 15% от фонда стимулирования;
- разовые выплаты - 5% от фонда стимулирования.

8. Другие вопросы оплаты труда

1. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.
2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника по приказу директора техникума.
3. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ «Альменевский аграрно-технологический техникум»

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада, должностного оклада	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъяв лений требован ий к стажу работы	II квали фикац ионная катего рия	I квали фикац ионная катего рия	Высшая квалифи кационн ая категори я	Без предъяв лений требован ий к стажу работы	II квали фикац ионная катего рия	I квали фикац ионная катего рия	Высшая квалифи кационн ая категор ия
1 квалификационный уровень									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	5847	6139	6431	7016	7894	6724	7016	7602	8480
2 квалификационный уровень									
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог- организатор, тренер-преподаватель	5965	6263	6562	7158	8053	6860	7158	7755	8649
3 квалификационный уровень									
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор- методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6085	6388	6694	7302	8216	6999	7301	7910	8824
4 квалификационный уровень									
Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	6269	6583	6896	7522	8463	7210	7522	8149	9090
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений									
1 квалификационный уровень									
Заведующий (начальник) структурным подразделением: учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей	6458	6781	7120	7761	8731	7426	7748	8393	9393

руководителей, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)									
2 квалификационный уровень									
Заведующий (начальник): учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования (за исключением должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	6651	6984	7333	7993	8993	7650	7979	8641	9635
3 квалификационный уровень									
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования	6851	7194	7553	8233	9262	7879	8218	8902	9926

Приложение № 2 к Положению об оплате труда
ГБПОУ «Альменевский аграрно-технологический техникум»

Показатели эффективности деятельности педагогических работников ГБПОУ «Альменевский аграрно-технологический техникум»

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся) Максимальный совокупный балл по К1 = 90 баллов			
Уровень верхней планки освоения обучающимися учебных программ при 5 – балльной системе (П1)	Доля обучающихся получивших по дисциплине за период оценки «4» и «5» (И 1.1.)	Количество обучающихся получивших оценки «4», «5» по итогам периода/ численность обучающихся	Максимальный балл = 20. от 1 до 0,5 = 20 баллов; от 0,49 до 0,3 = 15 баллов; от 0,29 до 0,2 = 10 баллов; от 0,19 до 0,10 = 5 баллов; менее 0,10 = 0 баллов.
Уровень нижней планки освоения обучающимися учебных программ (П2)	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «неудовлетворительно» (И 1.2.)	Количество обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода/ численность обучающихся	Максимальный балл = 10 0 = 10 баллов; От 0,01 до 0,04 = 5 баллов; от 0,041 до 0,08 = 3 балла; от 0,081 и выше = 0
Уровень достижений обучающихся во внеучебной деятельности (П3)	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, фестивалях и др. (И1.3.)	Наличие обучающихся – победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов (профессиональных конкурсов), конференций, турниров, спартакиад, фестивалей и т.д.	Максимальный балл = 24 Международный уровень: Победитель, призер = 24 балла Участник = 20 баллов Всероссийский уровень: Победитель, призер = 19 баллов Участник = 15 баллов Региональный уровень: победитель, призер = 14 баллов Участник = 10 баллов Учрежденческий (районный) уровень, победитель, призер = 5 баллов Участник = 5 баллов

Результативность учебной деятельности педагога по процедуре прохождения независимой оценки сертификации квалификаций выпускников (обучающихся) (П4)	Доля выпускников (обучающихся) прошедших процедуру независимой оценки (И 1.4.)	Количество выпускников (обучающихся) у данного педагога, прошедших НОиСКВ/количество выпускников (обучающихся) у данного педагога.	Максимальный балл = 15 От 1 до 0,8 = 15 баллов; От 0,79 до 0,6 = 10 баллов; От 0,59 до 0,4 = 8 баллов; От 0,39 до 0,20 = 5 баллов;
Результативность учебной деятельности педагога по государственной итоговой аттестации (П5)	Доля выпускников получивших на ГИА результаты(в пределах) выше среднего по учреждению (оценки «4» и «5») ЕГЭ Доля выпускников, заявившихся, сдавших ЕГЭ (И 1.5.)	Количество обучающихся – выпускников у данного педагога, получивших на ГИА результаты выше среднего по учреждению (оценки «4» и «5»)/ количество обучающихся, участвующих в государственной итоговой аттестации у данного педагога Количество обучающихся, заявившихся на ЕГЭ/ количество сдавших ЕГЭ	Максимальный балл = 15 От 1 до 0,6 = 15 баллов; От 0,59 до 0,4 = 10 баллов; От 0,39 до 0,2 = 5 баллов; 1 = 6 баллов; От 0,9 до 0,6 = 3 балла
Критерий (К2): Успешность воспитательной и внеурочной работы. Максимальный совокупный балл по К2 = 70 баллов			
Результативность деятельности педагога(руководителя группы) по обеспечению сохранности контингента (П6)	Доля обучающихся отчисленных из техникума по группе (И 2.6.)	Количество отчисленных обучающихся, занимающихся в учебной группе/ общее количество обучающихся у данного руководителя группы	Максимальный балл = 20 От 0 до 0,02 = 20 баллов; От 0,021 до 0,05 = 10 баллов; Свыше 0,05 = 0 баллов

<p>Степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по дисциплине (индивидуальные консультации, дополнительные занятия по дисциплине)</p> <p>(П7)</p>	<p>Доля обучающихся, успевающих не более, чем на оценку «удовлетворительно» по дисциплине, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данной дисциплине.</p> <p>При наличии утвержденного графика индивидуальных консультаций, дополнительных занятий по дисциплине</p> <p>(И 2.7.)</p>	<p>Количество обучающихся, имеющих оценки «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и занимающихся дополнительно с педагогом/ количество обучающихся, имеющих неудовлетворительные и удовлетворительные оценки по данной дисциплине у данного педагога.</p>	<p>Максимальный балл = 20</p> <p>От 0 до 0,8 = 10 баллов;</p> <p>От 0,79 до 0,6 = 8 баллов;</p> <p>От 0,59 до 0,4 = 6 баллов;</p> <p>От 0,39 до 0,2 = 4 балла;</p> <p>От 0,19 до 0,08 = 1 балл</p>
<p>Степень заинтересованности обучающихся в углубленном изучении дисциплины данного педагога (за рамки его тарификации)</p> <p>(П8)</p>	<p>Доля обучающихся по данной дисциплине, посещающих предметный факультатив и/или кружок по дисциплине, клуб, творческую группу</p> <p>(И2.8)</p>	<p>Количество пропусков обучающихся по неуважительной причине/общее количество ученико-часов данного преподавателя</p>	<p>Максимальный балл=10</p> <p>От 1 до 0,8 = 10 баллов;</p> <p>От 0.79 до 0,5= 5 баллов;</p> <p>От 0,49 до 0.3=3 балла;</p> <p>От 0,09 и до 1 человека=1балл</p>
<p>Степень ответственности и дисциплинированности обучающихся по дисциплине у данного преподавателя</p>	<p>Доля пропусков учебного предмета обучающимися по неуважительной причине у соответствующего преподавателя</p> <p>(И 2.9.)</p>	<p>Количество пропусков обучающимися по неуважительной причине/ общее количество ученико – часов данного преподавателя</p>	<p>Максимальный балл = 10</p> <p>0 пропусков = 10</p> <p>От 0 до 0,5 = 5 баллов</p> <p>Более 0,05 = -5 баллов</p>
<p>Степень вовлеченности обучающихся в социально-ориентированные или исследовательские</p>	<p>Наличие утвержденного внутриучрежденческого или межучрежденческого (регионального) проекта</p> <p>(И 2.10)</p>	<p>Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества обучающихся, участвующих в них.</p>	<p>Максимальный балл = 20</p> <p>Межучрежденческий (региональный) проект = 20 баллов;</p> <p>Муниципальный уровень участия =4 балла, но не более 16 баллов;</p>

проекты (П 10)			Внутриучрежденческий проект = 3 балла за каждое мероприятие, но не более 15 баллов; Групповой проект – 1 балл за каждое мероприятие, не более 10 баллов
К2 = П6 + П7 + П8 + П9 + П10			
Критерий (К3): Результативность научно – методической деятельности педагога Максимальный совокупный балл по К3 = 70 баллов			
Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по дисциплине (П 11)	Участие (чел.) обучающихся в научно – практических конференциях/ форумах разного уровня с докладами (тезисами) по дисциплине (И 3.11)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня	Максимальный балл = 20; Международный уровень участия = 20 баллов; Всероссийский уровень участия = 18 баллов; Окружной уровень = 15 баллов; Областной уровень = 15 баллов; Внутриучрежденческий уровень – 10 баллов
Уровень презентаций научно – исследовательской и методической деятельности педагога (П 12)	Уровень и статус участия педагога с информацией о самостоятельном собственном исследовании в научных конференциях (И 3.12.)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника	Максимальный балл = 10 баллов при статусе докладчика; Международный уровень участия = 10 баллов; Всероссийский уровень = 9 баллов; Окружной уровень = 7 баллов; Областной уровень = 7 баллов; Внутриучрежденческий уровень = 5 баллов.
Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	Уровень программы повышения квалификации и /или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т.п., свидетельствующее о процессе (или результате) повышения	Максимальный балл = 5 Обучение в магистратуре, аспирантуре =5 баллов; Обучение по программам высшего образования (бакалавриат/ специалитет) = 5 баллов;

(П 13)	(И 3.13.)	квалификации педагога	Обучение на курсах повышения или переподготовки = 4 балла.
Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I,II,III место), участника в профессиональных конкурсах разных уровней - учрежденческий - областной - всероссийский	Максимальный балл = 20 баллов Всероссийский уровень 1 ,2,3 места=20 баллов Участие = 16 баллов Региональный уровень 1 ,2,3 место = 15 баллов Участие = 12 баллов Районный уровень 1,2,3 место = 6 баллов Участие = 5баллов
(П 14)	(И 3.14)		
Степень активности инновационной деятельности педагога	Результирующий статус участия педагога в инновационной деятельности учреждения, в учебно- методическом обеспечении дисциплины	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации)	Максимальный балл = 15 баллов Единственный автор реализуемый инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 баллов Член коллектива, реализующего (Разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 6 баллов каждому члену группы Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 2 балла каждому участнику
(П 15)	(И 3.15.)		
K3=П12+П13+П14+П15			
Критерий (К4). Результативность коммуникативной деятельности педагога Максимальный совокупный балл по К4 = не более 50			

<p>Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта</p>	<p>Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов открытых уроков, семинаров, статьи и СМИ, публикации в Internet и пр.</p>	<p>Документально подтверждённые данные о проведенном мероприятии, организация события. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)</p>	<p>Максимальный балл – не более 40 Прохождение аттестации на первую или высшую квалификационные категории – 10 баллов Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебной дисциплине = 10 баллов Организация веб-консультаций для обучающихся = 10 баллов Семинар по предмету регионального или всероссийского уровней = 5 баллов за каждый Мастер-классы в т.ч. в виртуальном пространстве = 5 баллов за каждый Открытые уроки, внеклассные, воспитательные мероприятия, веб-семинары = 5 баллов за каждый</p>
<p>(П 16)</p>	<p>(И 4.16.)</p>		
<p>Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями</p>	<p>Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на характер деятельности педагога (И 4.17)</p>	<p>Отсутствие жалоб за период = 5 баллов</p>	
<p>(П 17)</p>	<p>Доля родителей (обучающихся) положительно оценивающих деятельность педагога (И 4.17.)</p>	<p>Количество родителей (обучающихся) положительно оценивших деятельность учителя за период/ количество опрошенных</p>	<p>Максимальный балл = 5 баллов Субъективная оценка родителями (обучающимися) характера деятельности педагога, полученная в ходе анкетирования От 1 до 0,8 = 5 баллов</p>

			От 0,79 до 0,6 = 4 балла 0,59 до 0,4 = 3 балла От 0,39 до 0,2 = 2 балла От 0,19 и менее = 0 баллов
K4=П16+П17+П18			
Критерий (K5) Профорientационная работа. Максимальный балл по K5=20 баллов			
Полнота охвата и результативность профориентационной деятельности педагога	Применение различных форм и методов профориентационной работы, периодичность и эффективность поездок, степень взаимодействия с муниципальными органами власти (РОО,КДН и т.д.)	Системная работа с применением различных форм и методов профориентационной с получением высокого результата;	20 баллов
		нет системы, результат удовлетворительный;	10 баллов
		отсутствие работы	0 баллов

ИТОГО сводный балл качества в персональном портфолио педагога $K=K1+K2+K3+K4+K5$

Показатели эффективности деятельности педагогических работников
воспитательной службы

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность воспитательной и внеурочной работы. Максимальный совокупный балл по К1 = 90 баллов			
Результативность деятельности по обеспечению сохранности контингента (П1)	Доля обучающихся отчисленных из техникума (И 1.1.)	Количество отчисленных обучающихся, / общее количество обучающихся	Максимальный балл = 20 От 0 до 0,02 = 20 баллов; От 0,021 до 0,05 = 10 баллов; Свыше 0,05 = 0 баллов
Степень вовлеченности обучающихся в работу у данного педагога (индивидуальные консультации, дополнительные занятия и т д) (П2)	Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации, (И 1.2.)	Количество обучающихся, охваченных деятельностью у данного педагога /общее количество обучающихся, имеющих проблемы в поведении и обучении.	Максимальный балл = 60 От 0 до 0,8 = 60 баллов; От 0,79 до 0,6 = 50 баллов; От 0,59 до 0,4 = 40 баллов; От 0,39 до 0,2 = до 30 баллов; От 0,19 до 0,08 = 10 баллов
Степень вовлеченности обучающихся в социально-ориентированные или исследовательские проекты (П 3)	Наличие утвержденного внутриучрежденческого или межучрежденческого (регионального) проекта (И1. 3.)	Отчет по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества обучающихся, участвующих в них.	Максимальный балл = 20 Межучрежденческий (региональный) проект = 20 баллов; Муниципальный уровень участия =4 балла, но не более 16 баллов; Внутриучрежденческий проект = 3 балла за каждое мероприятие, но не более 15 баллов; Групповой проект – 1 балл за каждое

			мероприятие, не более 10 баллов
К1 = П1 + П2+ П3			
Критерий (К2): Результативность научно – методической деятельности педагога Максимальный совокупный балл по К2 = 70 баллов			
Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по направлению (П 4)	Участие (чел.) обучающихся в научно – практических конференциях/ форумах разного уровня с докладами (тезисами) по направлению (И 2.4)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня	Максимальный балл = 20; Международный уровень участия = 20 баллов; Всероссийский уровень участия = 18 баллов; Окружной уровень = 15 баллов; Областной уровень = 15 баллов; Внутриучрежденческий уровень – 10 баллов
Уровень презентаций научно – исследовательской и методической деятельности педагога (П 5)	Уровень и статус участия педагога с информацией о самостоятельном собственном исследовании в научных конференциях (И 2.5.)	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника	Максимальный балл = 10 баллов при статусе докладчика; Международный уровень участия = 10 баллов; Всероссийский уровень = 9 баллов; Окружной уровень = 7 баллов; Областной уровень = 7 баллов; Внутриучрежденческий уровень = 5 баллов.
Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной	Уровень программы повышения квалификации и /или профессиональной подготовки	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т.п., свидетельствующее о процессе (или результате) повышения квалификации педагога	Максимальный балл = 5 Обучение в магистратуре, аспирантуре =5 баллов; Обучение по программам высшего

деятельности педагога (П 6)	(И 2.6.)		образования (бакалавриат/ специалитет) = 5 баллов; Обучение на курсах повышения или переподготовки = 4 балла.
Результативность презентации собственной педагогической деятельности (П 7)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И 2.7.)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I,II,III место), участника в профессиональных конкурсах разных уровней - учрежденческий - областной - всероссийский	Максимальный балл = 20 баллов Всероссийский уровень 1 ,2,3 места=20 баллов Участие = 16 баллов Региональный уровень 1 ,2,3 место = 15 баллов Участие = 12 баллов Районный уровень 1,2,3 место = 6 баллов Участие = 5баллов
Степень активности инновационной деятельности педагога (П 8)	Результирующий статус участия педагога в инновационной деятельности учреждения, в учебно- методическом обеспечении дисциплины (И 2.8)	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации)	Максимальный балл = 15 баллов Единственный автор реализуемый инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 баллов Член коллектива, реализующего (Разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 6 баллов каждому члену группы Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 2 балла каждому участнику

К2=П4+П5+П6+П7+П8.			
Критерий (К3). Результативность коммуникативной деятельности педагога Максимальный совокупный балл по К3 = не более 50			
Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта (П 9)	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов открытых уроков, семинаров, статьи и СМИ, публикации в Internet и пр. (И 3.9.)	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организация события. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию)	Максимальный балл – не более 40 Прохождение аттестации на первую или высшую квалификационные категории – 10 баллов Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебной дисциплине = 10 баллов Организация веб-консультаций для обучающихся = 10 баллов Семинар по предмету регионального или всероссийского уровней = 5 баллов за каждый Мастер-классы в т.ч. в виртуальном пространстве = 5 баллов за каждый Открытые уроки, внеклассные, воспитательные мероприятия, веб-семинары = 5 баллов за каждый
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на характер деятельности педагога (И 3.10)	Отсутствие жалоб за период = 5 баллов	
	Доля родителей (обучающихся) положительно оценивающих деятельности педагога (И 3.11.)	Количество родителей (обучающихся) положительно оценивших деятельность	Максимальный балл = 5 баллов Субъективная оценка родителями (обучающимися) характера деятельности педагога, полученная в ходе анкетирования

(П 10)		учителя за период/ количество опрошенных	От 1 до 0,8 = 5 баллов От 0,79 до 0,6 = 4 балла 0,59 до 0,4 = 3 балла От 0,39 до 0,2 = 2 балла От 0,19 и менее = 0 баллов
К3=П9+П10			
Критерий (К4) Создание элементов образовательной инфраструктуры. Максимальный балл по К4=20 баллов			
Результативность деятельности по созданию элементов образовательной инфраструктуры (П.11)	Применение различных форм и методов оформления, периодичность и эффективность, степень взаимодействия с другими педагогами. (И.4.12)	Системная работа; нет системы; отсутствие работы.	20 б 5 б 0 б
К4=П11			
Критерий (К5) Профориеентационная работа. Максимальный балл по К5=20 баллов			
Полнота охвата и результативность профориеентационной деятельности педагога (П.12)	Применение различных форм и методов профориеентационной работы, периодичность и эффективность поездок, степень взаимодействия с муниципальными органами власти(РОО,КДН и т.д.) (И5.13)	Системная работа с применением различных форм и методов профориеентационной с получением высокого результата; нет системы, результат удовлетворительный; отсутствие работы	20 баллов 10 баллов 0 баллов
Критерий (К6) Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся Максимальный балл по К5=40 баллов			

Результативность деятельности по организации мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (П.13)	Применение различных форм и методов мониторинга, периодичность и эффективность, степень взаимодействия с другими педагогами. (И.6.14)	Системная работа; нет системы; отсутствие работы.	40 б. 10 б. 0 б.
---	--	---	------------------------

К6=П13

ИТОГО сводный балл качества в персональном портфолио педагога $K=K1+K2+K3+K4+K5+K6$

Критерии для расчета выплат стимулирующего характера обслуживающего персонала

Критерий	Показатели	Расчет	Шкала
Эффективность и качество выполнения работ по обслуживанию образовательного учреждения	1.Исполнение должностных обязанностей	Работа выполняется качественно, замечаний нет	0-30 баллов
	2.Выполнение требований СанПин	Предписаний нет	0-20 баллов
	3.Сохранность имущества	Высокая степень сохранности оборудования, инвентаря	0-10 баллов
Итого:			60 баллов
Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	1.Соблюдение требований пожарной безопасности	Требования пожарной безопасности выполняются	0-10 баллов
	2.Соблюдение требований по охране труда	Требования выполняются	0-10 баллов
Итого:			20 баллов
Исполнительская дисциплина		0-20 баллов	20 баллов
Итого:			20 баллов
Общее количество баллов			100 баллов

Критерии для расчета выплат стимулирующего характера сторожей, дежурных

Эффективность и качество выполнения работ по обслуживанию образовательного учреждения	1.Исполнение должностных обязанностей	Работа выполняется качественно, замечаний нет	0-25 баллов
	2.Выполнение требований СанПин	Предписаний нет	0-5 баллов
	3.Сохранность имущества	Высокая степень сохранности оборудования, инвентаря	0-30 баллов
Итого:			60 баллов
Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	1.Антитеррор	Требования пожарной безопасности выполняются	0-10 баллов
	2.Соблюдение требований пожарной безопасности		0-5 баллов
	3.Соблюдение требований по охране труда		0-5 баллов
Итого:			20 баллов
Исполнительская дисциплина		0-20 баллов	20 баллов
Итого:			20 баллов
Общее количество баллов			100 баллов

Критерии для расчета выплат стимулирующего характера обеспечивающего персонала

Критерий	Показатели	Расчет	Шкала
Первичная документация	1.Выполнение плана работы	План работы выполнен качественно, в полном объеме	0-10 баллов
	2.Разъяснительная работа с материально-ответственными лицами	Количество и качество работы	0-5 баллов
Итого:			15 баллов
Эффективность и качество выполнения работ	1.Полнота охвата первичных документов	Высокая степень охвата	0-20 баллов
	2.Использование новых технологий по ведению учета и отчетности. Знание законодательства РФ	Использование различных компьютерных программ, нормативно-правовых актов	0-10 баллов
	3.Соблюдение техники безопасности труда	Замечаний нет	0-5 баллов
	4.Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и другого вверенного имущества	Замечаний нет	0-5 баллов
	5.Качественное ведение и подготовка отчетной документации (в том числе качественное оформление документов учащихся, проживающих в общежитии)	Объем, качественное и своевременное ведение документации, сдача отчетной документации	0-25 баллов
	6.Соблюдение норм СанПиНа	Предписаний нет	0-5 баллов
Итого:			70 баллов
Исполнительская дисциплина			0-15 баллов
Итого:			15 баллов
Общее количество баллов			100 баллов