

	Министерство образования и молодежной политики
	Свердловской области
	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
	Свердловской области
	«Екатеринбургский техникум химического машиностроения»
	9.3. Порядок назначения компенсационных и стимулирующих выплат

Рассмотрено
на Совете
ГАПОУ СО «ЕТХМ»
Протокол № 11,
от 10.09.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ГАПОУ СО «ЕТХМ»
№ 299 - о/д от 10.09.2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке назначения компенсационных и стимулирующих
выплат в государственном автономном профессиональном
образовательном учреждении Свердловской области
«Екатеринбургский техникум химического машиностроения»**

Екатеринбург

2021 г.

Содержание

1.	Общие положения.	3
2.	Порядок назначения компенсационных выплат.	3
3.	Порядок назначения стимулирующих выплат.	17

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок назначения компенсационных и стимулирующих выплат, критерии оценки эффективности труда, отражающие количественную и качественную оценку трудовой деятельности работников и их размеры.

1.2. Данное положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ГАПОУ СО «ЕТХМ» (далее – техникум) и вступает в силу с 01.11.2020г.

1.3. Положение о порядке назначения компенсационных и стимулирующих выплат в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Екатеринбургский техникум химического машиностроения» является локальным актом техникума, утвержденным директором техникума, согласованным Советом техникума. Все изменения и дополнения, вносимые в данное Положение, рассматриваются и согласуются на заседании Совета техникума.

2. Порядок назначения компенсационных выплат.

2.1. Общие положения

2.1.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами техникума с учетом настоящего Положения.

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

2.1.3. Для работников техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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).

4) Выплаты за работу в техникуме, имеющем отдельные группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

2.1.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников (эффективных контрактах).

2.1.5. Компенсационные выплаты могут назначаться на определенный период времени или назначаться ежемесячно.

2.2. Порядок начисления выплат компенсационного характера.

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

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

2.2.2. Всем работникам техникума выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных

коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

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

2.2.4. 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.

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются данным Положением.

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

С 1 сентября 2021 г. педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных выплат (далее - классное руководство (кураторство) в группах СПО; организации СПО).

Обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогических работников за классное руководство (кураторство) в группах СПО в размере 5 тысяч рублей осуществляется из федерального бюджета путем предоставления иных межбюджетных трансфертов бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура. Выделение средств на выплату ежемесячного денежного вознаграждения организациям СПО, расположенным в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляется с учетом районных коэффициентов, а также надбавок к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.

При введении с 1 сентября 2021 года выплаты педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 тысяч рублей должны сохраняться ранее установленные выплаты за осуществление классного руководства.

Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие

положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;

д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

е) учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

ж) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

з) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон № 255-ФЗ).

Согласно ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, тогда как выплата денежного вознаграждения будет осуществляться с 1 сентября 2021 года.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах СПО может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников организаций СПО, ведущих в них учебные занятия.»

2.2.6. Работникам техникума (кроме директора, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

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

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

2.2.7. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором техникума в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников техникума.

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

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

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

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

2.3. Порядок установления размера компенсационных выплат.

2.3.1. *Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:*

- до 12% ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;
- до 24% ставки (оклада) за особо тяжкие и особо вредные условия труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

Всем работникам техникума выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% и начисляется на все выплаты, в том числе выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.3. 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):

2.3.3.1. За работу в ночное время.

Работа в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) оплачивается с увеличением в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Основанием для начисления выплаты является учет объема часов в ночное время, отраженный в таблице учета рабочего времени.

2.3.3.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Основанием для начисления выплаты является учет работы в выходные и нерабочие праздничные дни, отраженный в таблице учета рабочего времени.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.3.3.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Основанием для начисления выплаты является учет сверхурочной работы, отраженный в таблице учета рабочего времени.

2.3.3.4. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. Размер доплаты определяется директором техникума.

Основанием для начисления является приказ о возложении обязанностей временно отсутствующего работника или совмещения профессий (должностей).

За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ежегодный оплачиваемый отпуск, командировка и т.д.):

- по должности директор компенсационные выплаты заместителю директора по учебной работе назначаются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в размере 50% должностного оклада директора за фактически отработанное время;

- по должности главный бухгалтер компенсационные выплаты назначаются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в размере 50 % должностного оклада главного бухгалтера за фактически отработанное время.

2.3.3.5. Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей. Работникам за классное руководство.

За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 100,00 (сто) рублей за каждого успешного обучающегося в группе.

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Размер выплаты (% должностного оклада)
1.	За работу в общежитии	одно посещение	0,5%
		два посещения	1%
		три и более посещений, взаимодействие с воспитателем общежития (комендантом) по студентам, закрепленным за классным руководителем группы	2%
		три и более посещений, взаимодействие с воспитателем общежития (комендантом) по студентам, закрепленным за классным руководителем группы, проведение или участие в мероприятиях общежития	3%
2.	За проведение родительских собраний		2%
3.	За проведение индивидуальной работы со студентами и их родителями	Индивидуальная работа со студентами закрепленной за классным руководителем учебной группы ведется не систематически, индивидуальные беседы с родителями и студентами по вопросам успеваемости и посещаемости занятий их ребенком осуществляются классным руководителем по просьбе заведующего отделением, слабо ведется работа по повышению качественной, абсолютной успеваемости и посещаемости студентов группы	0%
		индивидуальная работа со студентами закрепленной за классным руководителем учебной группы ведется систематически,	

		установлена связь с родителями – с ними проводятся индивидуальные беседы, периодически ведется работа по повышению качественной, абсолютной успеваемости и посещаемости студентов группы, но она осуществляется только по поручению заведующей отделением	2%
		индивидуальная работа со студентами закрепленной за классным руководителем учебной группы ведется систематически, своевременно и регулярно осуществляются индивидуальные беседы с родителями по вопросу успеваемости и посещаемости их ребенка, активно ведется работа по повышению качественной, абсолютной успеваемости и посещаемости студентов учебной группы	4%
4.	При наличии количества пропусков в закрепленной за классным руководителем учебной группе	при наличии пропусков в группе по неуважительной причине менее 10 часов на человека в месяц	1%
		при наличии пропусков в группе по неуважительной причине менее 10 часов на человека в месяц и за сохранение контингента в закрепленной за классным руководителем учебной группе	2%
5.	За организацию работы с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	индивидуальный план работы, заполнение индивидуального плана сопровождения студента из категории опекаемых	2%
6.	За помощь заведующим дневным отделением в сборе различной документации по учебной группе, в организации дополнительных образовательных услуг	сканы паспортов, личных заявлений студентов, копий медицинских полюсов, сводных ведомостей и т.д.	2%
	За организацию и проведение в учебной	на уровне учебной группы	1%
		на уровне техникума	2%

7.	группе мероприятий различного уровня	на городском и областном уровнях	4%
8.	За качество документационного обеспечения воспитательного процесса	своевременное предоставление отчетов о проведении воспитательной работы, посещаемости и успеваемости учебной группы	0,5%
		своевременное предоставление отчетов о проведении воспитательной работы, посещаемости и успеваемости учебной группы, анализ воспитательных мероприятий, посещаемости и успеваемости в группе	1%
9.	За выполнение индивидуальных поручений, выполнение другой неучтенной работы		2%

22 числа последнего месяца квартала заседает Совет по воспитательной работе (заместители директора по УВР, УМР, УТР, заведующий дневным отделением, педагог-организатор) по отчетам классных руководителей и результатам косвенного контроля в предыдущем месяце Совет определяет размер компенсационной выплаты классным руководителям.

23 числа последнего месяца квартала на основе протокола заседания Совета по воспитательной работе издается приказ директора техникума о компенсационных выплатах классным руководителям. Проект приказа готовит заместитель директора по УВР.

Ежемесячная компенсационная выплата за классное руководство не может превышать 25% должностного оклада, ставки заработной платы.

Преподавателям за проверку письменных работ.

Доплата устанавливается в размере до 12% включительно от должностного оклада, ставки заработной платы работников.

Установлена доплата за проверку письменных работ по дисциплинам: русский язык, математика, иностранный язык, черчение, инженерная и техническая графика, техническая механика, химия, физика, рисунок (основы рисунка), контрольных работ (заочная форма обучения), курсовых и индивидуальных проектов.

Размер доплаты устанавливается следующим образом:

-русский язык, математика – до 12% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц;

- иностранный язык, черчение, инженерная и техническая графика, техническая механика, химия, физика, рисунок (основы рисунка), контрольных работ (заочная форма обучения), курсовых и индивидуальных проектов - до 10% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц.

Основанием для начисления является тарификация на соответствующий учебный год.

Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими (лабораториями), учебными кабинетами.

Доплата педагогическим работникам за заведование учебными помещениями (кабинетами, мастерскими, лабораториями, спортивным и тренажерным залами) устанавливаются на полугодие на основании критериев оценки оборудования учебного помещения.

Критерии оценки оборудования учебного помещения

№ п/п	Показатели	Критерии	Процент		
			Учебный кабинет-	Мастерская, лаборатория	Спортивный, тренажерный зал, актовый зал, библиотека и читальный зал
1.	Профессиональная направленность	Оформление помещения отражает профессиональную направленность в соответствии с названием	2	3	3
2.	Оформление действующих стендов	-Учебный процесс -Стенд по охране труда -Внеучебная деятельность	2	3	3
3.	Эстетическое оформление помещений	-Общий эстетический вид -Озеленение	2	2	2
4.	Сохранность мебели и оборудования помещения	-Отсутствие поломанной и грязной мебели -Комплектность и рабочее состояние оборудования	2	3	3
5.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм в помещении	-Регулярность уборки -Проветривание -Создание необходимой освещенности	2	2	2
6.	Наличие необходимой документации по работе в помещении	-Пособия, учебники, дидактические материалы -План развития помещения на перспективу -План работы помещения на учебный год, отчет о выполнении плана -Паспорт помещения -Журнал проведения инструктажа	2	3	3
7.	Участие	Творческая работа	3	4	4

	помещения в смотре, конкурсах и экскурсиях в дни открытых дверей техникума	преподавателя: доклады, выступления, разработки, выставки, открытые уроки, работа в сети Интернет и другими источниками информации, имидж техникума			
Итого (от суммы должностного оклада, ставки заработной платы), не более			15%	20%	20%

Основанием для начисления является приказ директора.

Педагогическим работникам за руководство предметной цикловой комиссией (далее ПЦК)

№ п/п	Показатели	критерии	Баллы
1.	Наличие утвержденной по каждой специальности/профессии, входящей в состав ПЦК, учебно-программной и учебно-методической документации:		10
		95-100%	
		90-94%	8
		85-89%	6
2.	Своевременность предоставления в учебную часть и методическую службу техникума учетной, программной, плановой и отчетной документации и качество выполнения предоставленной документации:	Документация предоставлена своевременно, в представленной документации ошибки и замечания отсутствуют	10
		Документация предоставлена позже установленного срока (не более 3-х рабочих дней), в представленной документации ошибки и замечания отсутствуют	6
3.	Доля студентов (на одного преподавателя, мастера п/о), вовлеченных в олимпиадное движение, в том числе, олимпиады профессионального мастерства, чемпионаты WS, исследовательскую деятельность членами ПЦК		
		5 и более студентов	14
			12
		3 студента	
4.	Доля членов ПЦК, принявших участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях, проектах		
		90-100%	12
		80-89%	10
		70-79%	6

5.	Организация и (или) проведение олимпиад, конкурсов, проектов, выставок, фестивалей с участием обучающихся, педагогических работников	Международных, всероссийских, межрегиональных	12
		Областных, городских и районных	10
		техникумовских	6
6.	Наличие призовых мест по результатам участия обучающихся, педагогических работников в олимпиадах, конкурсах	Международных, всероссийских, межрегиональных	12
		Областных, городских и районных	8
		техникумовских техникумовских	6
7.	Доля членов ПЦК, имеющих высшую и первую квалификационные категории	96-100%	4
		90-95%	2
8.	Участие членов ПЦК в проектной, грантовой деятельности		8
9.	Руководство ПЦК	8 и более человек	6
		менее 8 человек	4
		менее 5 человек	2
10.	Ежемесячное проведение заседаний ПЦК по повестке дня, соответствующей запланированным мероприятиям		4
11.	Выполнение плановых мероприятий в установленные сроки на высоком качественном уровне		4
12.	Оказание эффективной индивидуальной помощи членам комиссии		4

Размер компенсационной выплаты устанавливается председателю ПЦК при наличии баллов:

От 45 до 68 – до 10% от ставки заработной платы;

От 69 до 84 – до 20% от ставки заработной платы;

От 85 до 100 – до 30% от ставки заработной платы.

*вновь назначенному председателю ПЦК устанавливается доплата до 20% от ставки заработной платы.

Основанием для начисления является протокол назначения компенсационной выплаты председателям ПЦК по итогам работы за предыдущий семестр, приказ директора техникума.

Педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки.

Педагогическим работникам за организацию обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам и программам профессионального обучения.

	Показатели	Критерии	Баллы
--	------------	----------	-------

№ п/п			
1.	Ведение программ повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки для студентов дневной формы обучения	За одну образовательную программу	3
		За две и более образовательных программ	4
2.	Ведение программ повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки для безработных и других категорий граждан	За одну образовательную программу	4
		За две и более образовательных программ	5
3.	Наличие разработанного и утвержденного в установленном порядке учебно-методического обеспечения программ дополнительного образования, фондов оценочных средств		2

Размер компенсационной выплаты устанавливается педагогическому работнику при наличии баллов:

От 5 до 6 – до 10% от ставки заработной платы;

От 7 до 9 – до 15% от ставки заработной платы;

От 10 до 11 – до 20% от ставки заработной платы.

Основанием для начисления является протокол назначения компенсационной выплаты по итогам работы за предыдущий семестр, приказ директора техникума.

Педагогическим работникам за организацию и проведение работы по профессиональной ориентации.

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Компенсационная выплата за 1 семестр устанавливается по итогам приема студентов в техникум	За каждого привлеченного абитуриента	0,5
2.	Размер доплаты за 2 семестр складывается из следующих показателей:	½ размера компенсационной выплаты за профориентацию за 1 семестр; За каждое проведенное мероприятие по профориентации в 1 семестре, подтвержденное справкой, отчетом лица, ответственного за профориентацию	0,5

Размер компенсационной выплаты устанавливается педагогическому работнику при наличии баллов:

От 1 до 3 – до 10% от ставки заработной платы;

От 4 до 5 – до 15% от ставки заработной платы;

От 6 до 7 – до 20% от ставки заработной платы.

Основанием для начисления является протокол назначения компенсационной выплаты по итогам работы за предыдущий семестр, приказ директора техникума.

Работникам за выполнение функций координатора, куратора проекта.

Работники техникума могут назначаться координатором, куратором проекта приказом директора техникума.

Компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере до 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается ежеквартально на основании отчета о проделанной работе.

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Выполнение этапов реализации проекта в сроки, соответствующие проекту, своевременное внесение корректировок в план реализации проекта в связи с изменившимися условиями	Критерий не проявлен (элементы не присутствуют)	0
		Критерий проявляется на уровне отдельных элементов, не системно	1
		Критерий проявляется в полном объеме	2
2.	Руководство командой проекта, координация исполнения участниками команды проекта их задач и работ, принятие решения о перераспределении нагрузки между участниками проекта	Критерий не проявлен (элементы не присутствуют)	0
		Критерий проявляется на уровне отдельных элементов, не системно	1
		Критерий проявляется в полном объеме	2
3.	Проведение совещания и их планирование по вопросам реализации проекта	Критерий не проявлен (элементы не присутствуют)	0
		Критерий проявляется на уровне отдельных элементов, не системно	1
		Критерий проявляется в полном объеме	2
4.	Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя в части подготовки и представления необходимой информации о реализации проекта	Критерий не проявлен (элементы не присутствуют)	0
		Критерий проявляется на уровне отдельных элементов, не системно	1
		Критерий проявляется в полном объеме	2
	Обеспечение исполнения работ по проекту и соответствие получаемых	Критерий не проявлен (элементы не присутствуют)	0
		Критерий проявляется на	1

5.	результатов утвержденным показателям в проекте	уровне отдельных элементов, не системно Критерий проявляется в полном объеме	2
----	--	---	---

Размер компенсационной выплаты устанавливается работнику 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый балл.

Основанием для начисления является протокол назначения компенсационной выплаты по итогам работы за предыдущий квартал, приказ директора техникума.

Педагогическим работникам за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

№ п/п	Критерии/показатели	Размер выплаты
1.	Подготовлен и утвержден нормативный пакет документов	6%
2.	Организация работы педагогических работников техникума по подготовке ВКР студентами техникума	6%
3.	Проведение внутренней экспертизы подготовки к проведению ГИА	6%
4.	Организация эффективной работы ГЭК	6%
5.	Составление и отправка отчета в Министерство общего и профессионального образования Свердловской области в установленные сроки	6%

Компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается в период проведения ГИА.

Не освобожденному руководителю Контрактной службы

Компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере 50% должностного оклада, ставки заработной платы.

Не освобожденному секретарю педагогического совета, не освобожденному секретарю совета профилактики

Компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере не более 20% должностного оклада.

Основанием для начисления является протокол педагогического совета, совета профилактики.

Не освобожденному председателю профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда.

Работнику техникума, избранному председателем профсоюзной организации, устанавливается доплата в размере до 50% размера оклада (должностного оклада), уполномоченным по охране труда – до 30% размера оклада (должностного оклада). Конкретные размеры доплат устанавливаются от количества членов профсоюзной организации и в соответствии с рекомендациями вышестоящего выборного профсоюзного органа. Размеры доплат закрепляются в Коллективном договоре.

Работнику за выполнение функций диспетчера расписания учебных занятий.

Работнику за составление расписания учебных занятий студентов очной формы обучения, ведения учёта выданной педагогической нагрузки и выполнения учебных планов компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере не более 80 % должностного оклада, ставки заработной платы.

Работнику за составление расписания учебных занятий студентов заочной формы обучения, ведения учёта выданной педагогической нагрузки и выполнения учебных планов

компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере не более 40% должностного оклада.

Работнику за выполнения функций администратора сайта.

Работнику, ответственному за обновление и наполняемость сайта в соответствии с нормативными документами компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере не более 70 % должностного оклада..

Работнику за организацию и проведение аттестации педагогических работников.

Работнику компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере не более 40% должностного оклада.

Работнику за заполнение электронных баз и форм.

Работнику за заполнение электронных баз и форм (ИСУФ, bas.gov, cabinet.mon.gov, Сапфир и др.) компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере не более 60% должностного оклада.

Работнику за выпуск вкладыша в газету ЕТХМка, сотрудничество с Химмаш-газетой и другими СМИ.

Работнику за выпуск вкладыша в газету ЕТХМка, сотрудничество с Химмаш-газетой и другими СМИ компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере не более 20% должностного оклада.

Работнику за развитие социального партнерства с предприятиями-работодателями.

Работнику за развитие социального партнерства с предприятиями-работодателями компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере не более 40% должностного оклада.

Работнику за организацию и внедрение онлайн-обучения в техникуме.

Работнику за организацию и внедрение онлайн-обучения в техникуме компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере не более 30% должностного оклада.

Работнику за развитие материально-технической базы, реализацию профессий и специальностей по ТОП-50.

Работнику за развитие материально-технической базы, реализацию профессий и специальностей по ТОП-50 компенсационная выплата устанавливается приказом директора техникума в размере не более 50% должностного оклада.

2.3.4. Выплаты за работу в техникуме, имеющем отдельные группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

- 15 % ставки (оклада) за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

3. Порядок назначения стимулирующих выплат

3.1. Общие положения

Установление стимулирующих выплат в техникуме осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения обязанностей, повышения качества образовательного и воспитательного процесса и повышения ответственности за конечный результат.

В целях повышения качества предоставляемых образовательных услуг и стимулирования результативности труда в техникуме, а также в целях поощрения за выполненную работу, согласно Положения об оплате труда, установлены следующие показатели стимулирующих выплат:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;

- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) стимулирующие выплаты вновь принятым на работу преподавателям;
- в) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ученой степени;
 - за наличие почетного звания;
 - за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
 - за образцовое выполнение государственного задания;
 - персональная стимулирующая выплата
- г) за стаж непрерывной работы;
- д) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда для всех работников техникума формируется за счет:

1. средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на выполнение государственного задания (в пределах доведенного объема средств);
2. средств на оплату труда, формируемых за счет доходов от приносящей доход деятельности (в пределах запланированного объема средств на оплату труда);
3. экономии фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников, которая может быть использована на стимулирующие выплаты;
4. за счет экономии по фонду оплаты труда.

3.2. Порядок начисления выплат стимулирующего характера.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Решение о выплатах стимулирующего характера принимается комиссией по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия). Работа комиссии регламентируется Положением о работе комиссии по стимулирующим выплатам.

Стимулирование директора техникума из бюджетных средств осуществляется учредителем; за счёт средств от приносящей доход деятельности осуществляется по решению комиссии.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора техникума с учетом решения комиссии в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Начисление выплат стимулирующего характера работнику техникума может не производиться, если на него в периоде, по результатам которого рассчитываются выплаты, налагалось дисциплинарное взыскание в виде выговора. Основаниями для лишения выплат являются:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение своих должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение техники безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся;
- халатное отношение к учебно-материальной части;
- детский травматизм по недосмотру сотрудника.

Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с заработной платой в месяце следующим за отчетным периодом.

Стимулирующие надбавки устанавливаются на месяц, квартал, семестр, полугодие или год. После окончания срока выплат стимулирующего характера размер надбавки может быть

изменен с учетом качества и объема выполняемых работ, а так же наличием средств в фонде оплаты труда техникума.

При отсутствии или недостатке финансовых средств директор техникума имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии.

Размер надбавок (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда. При переводе работника на иную должность (работу) допускается (по решению руководителя) устанавливать на период до 3-х месяцев стимулирующие выплаты по результатам работы на предыдущей должности.

3.3. Порядок установления размера стимулирующих выплат

3.3.1. за интенсивность и высокие результаты работы определены следующие показатели стимулирования работников:

Работникам техникума

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Отсутствие фактов нарушения дисциплины	1
2.	Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб в вышестоящие органы	2
3.	Эффективное использование основных средств и расходования материальных запасов	2
4.	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций	1
5.	Своевременное и качественное предоставление статистической, налоговой, бухгалтерской отчетности и других видов отчетности	1
6.	Эффективное и целевое освоение субсидии	2
7.	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности	1
8.	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	2
9.	Соблюдение графика документооборота и порядка сдачи документов в архив	1
10.	Повышение квалификации и взаимозаменяемость сотрудников	1
11.	Эффективное освоение и внедрение компьютерных технологий в рабочий процесс, умение использовать оргтехнику, компьютерную технику и другое оборудование	2
12.	За высокую сложность и напряженность труда, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж техникума	3
13.	За участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	2
14.	За выполнение сверхплановых заданий по поручению руководителя	3

15.	За выполнение особо важных, срочных и других работ по поручению руководителя	3
16.	Своевременная подготовка штатного расписания, тарификационных списков в результате изменения должностных окладов, ставок, категорий, доплат, надбавок для правильного расчета фонда оплаты труда	2
17.	Своевременная подготовка смет	2
18.	Подготовка писем, претензий, ответов на претензии, иски, жалобы, ходатайства	1
19.	Активное участие в служебных расследованиях	1
20.	Выполнение контрольных цифр приема	3
21.	Выполнение показателей деятельности государственного задания	3

Педагогическим работникам:

За повышение профессиональной компетентности, распространение педагогического опыта.

Стимулирующая надбавка зависит от уровня развития профессиональной компетентности педагогического работника и его участия в распространении педагогического опыта.

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Выступление с докладом	На заседании педагогического совета	1
		На семинарах, конференциях городского, областного, всероссийского уровней	2
2.	Получение внепланового дополнительного профессионального образования или прохождение преподавателем стажировки		2

За успехи и достижения в профессиональной деятельности

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Количество дипломов, грамот, благодарностей, благодарственных писем, полученных педагогическим работником от Министерств, ведомств и административных органов различного уровня	от Министерств и ведомств	1 (вне зависимости от года получения)
		От административных органов, организаций, предприятий	0,5 баллов за каждую за текущий семестр (но не более 3 баллов)

За продуктивность и качество реализации основных профессиональных программ

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результативность использования инновационных технологий в образовательной деятельности и продуктивность обучения студентов	Повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми	2
		Руководство курсовыми и дипломными работами (проектами), внедренными в производственный процесс (представление документа о внедрении), индивидуальными проектами (для преподавателей общеобразовательных дисциплин)	2
		Соответствие учебно-методического обеспечения преподаваемых учебных и профессиональных модулей требованиям ФГОС, актуализированных с учетом профессиональных стандартов и стандартов WSI и WSR, актуализированных с учетом требований ФИРО (для общеобразовательного цикла дисциплин)	5
2.	Абсолютная успеваемость по преподаваемым учебным дисциплинам и профессиональным модулям	Количество обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за семестр, %	
		96-97%	2
		98-99%	3
		100%	4

За участие в исследовательской, проектной деятельности, олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, чемпионатах

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Наличие разработанных преподавателем учебно-методических изданий (УМК, методических указаний по лабораторным и практическим работам, курсовым работам, ВКР)	Имеющих авторские права	3
		Утвержденных Методическим советом техникума	1
	Наличие публикаций	Статьи, опубликованные в	

2.		сборниках и профессиональных журналах	1
3.	Результаты участия студентов в мероприятиях (победители олимпиад, конкурсов, чемпионатов)	Городского уровня	1
		Регионального уровня	2
		Всероссийского уровня	3
		WS	4
4.	Участие преподавателя в мероприятиях (конкурсы профмастерства, методической продукции и т.д.)	Городского уровня	1
		Регионального уровня	2
		Всероссийского уровня	3
		Аккредитованный эксперт WS	3
5.	Результаты участия преподавателя в мероприятиях	Победители и призеры конференций и конкурсов различного уровня	2
		лауреаты	1
		Получение гранта	2
6.	Участие в реализации инновационных и экспериментальных проектов		2

За обеспечение сохранности контингента студентов

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Доля студентов, переведенных на следующий курс (семестр)/ завершивших обучение по результатам промежуточной аттестации по преподаваемым дисциплинам и профессиональным модулям	97%	1
		98-99%	2
		100%	3

За взаимодействие с социальными партнерами и работодателями

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты взаимодействия преподавателей с социальными партнерами и работодателями	Проведение встреч студентов со специалистами предприятий, организаций и учреждений (для преподавателей общеобразовательных дисциплин циклов ЕН и ОГСЭ)	2
		Проведение занятий на производстве, экскурсий, посещение мастер-классов, презентаций на предприятиях	2

За соблюдение сроков и качество предоставления плановой, отчетной, учетной документации по организации и ведению образовательного процесса

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Соблюдение сроков предоставления и качество предоставляемой по запросу администрации техникума документации по организации и ведению образовательного процесса, результаты прохождения программ дополнительного профессионального образования, личных достижений преподавателей	Документация предоставлена своевременно, в представленной документации ошибки и замечания отсутствуют	5
		Документация предоставлена позже установленного срока, в представленной документации ошибки и замечания отсутствуют	3
		Документация представлена позже установленного срока, в представленной документации имеются незначительные ошибки и замечания	1
		Документация не представлена	0

За особые достижения

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Особые достижения	Разработка локальных актов и т.п.	3
		Участие в работе по разработке локальных актов и т.п.	2
		Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	3
		Количество подготовленных студентов –	

		лауреатов, победителей конкурсов, олимпиад составляет 5 и более человек	3
		Активная работа по различным направлениям деятельности в техникуме	3

Если размер надбавки работникам устанавливается в баллах, то стоимость одного балла утверждается приказом директора по представлению главного бухгалтера.

3.3.2. Стимулирующие выплаты вновь принятым на работу преподавателям

Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20% до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при устройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

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

Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.3.2. было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в техникуме (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.3.3. за качество выполняемых работ определены следующие показатели стимулирования работников:

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) За ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» -

15%;

2) За ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 45%.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетное звание, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю государственного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю государственного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется директору техникума с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ГБПОУ СО «ЕТХМ».

Заместителям директора, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», за должность доцента – в размере **1500 рублей**;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», за должность профессора – в размере **3500 рублей**.

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

За образцовое выполнение государственного задания, персональная стимулирующая выплата

№ пп	Показатели	Баллы
1.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	2
2.	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	2
3.	Достоверность ведения (правильность и полнота отражения (объем) сведений в регистрах бухгалтерского учета)	1
4.	Положительный результат по итогам проверки работы бухгалтерии контролирующими органами	3
5.	Своевременное и качественное предоставление документов, справок в контролирующие органы	2
6.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей на закрепленном участке	1
7.	Соблюдение кассовой дисциплины	1
8.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	2
9.	Эффективное использование рабочего инструмента, оборудования, хозяйственного инвентаря, материально-технических и энергетических ресурсов	2
10.	Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких	2

	неисправностей	
11.	Качественное и оперативное выполнение заданий руководителя структурного подразделения	3
12.	За заключение договора о полной материальной ответственности и качественное выполнение возложенных обязательств	1
13.	Качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных и ответственных поручений, разовых заданий руководителя структурного подразделения, директора техникума	3
14.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб, поступающих от граждан и учреждений на качество оказания услуг	2
15.	За обеспечение качественной работы подразделений техникума, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления техникумом, обеспечением безопасности техникума, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности работы, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности техникума	3
16.	Высокий профессионализм и качество выполняемой работы	3
17.	Отсутствие выставленных требований на возмещение ущерба по недостаткам и хищениям материальных ценностей, денежных средств, а также порчи материальных ценностей по результатам проверок (инвентаризаций)	2
18.	За увеличение удельного веса закупок, проведенных с использованием конкурсных процедур	3
19.	Своевременная и качественная подготовка документации для проведения закупок, проведенных с использованием конкурсных процедур	3
20.	Выполнение количественных и качественных показателей государственного задания	3

Если размер надбавки работникам устанавливается в баллах, то стоимость одного балла утверждается приказом директора по представлению главного бухгалтера.

3.3.4. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда

Работникам техникума, имеющим стаж работы (выслугу лет) в сфере образования, а также стаж в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, исполнительных органов государственной власти в сфере образования,

органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, осуществляющих управление в сфере образования.

Выплата надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в % к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы:

- при стаже работы от 5 до 10 лет – до 5%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – до 10%;
- при стаже работы свыше 15 лет – до 15%.

Процент выплат за стаж устанавливается один раз в год по состоянию на первое сентября и выплачивается ежемесячно, при наличии денежных средств.

3.3.5. Премияльные выплаты по итогам работы

Премияльные выплаты по итогам работы могут назначаться как по итогам работы за месяц, квартал, год, так и по результатам проведения значимых для техникума событий в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.)

Предложение по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на премирование работников на имя директора готовит руководитель структурного подразделения, работники которого представлены к премированию. К рассмотрению такого предложения директор привлекает представителей профсоюзного органа работников техникума. Решение директора оформляется резолюцией на предложении. На основании решения директора техникума издается приказ.

Премии назначаются в пределах имеющихся для этого средств в стимулирующей части фонда оплаты труда. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Премияльные выплаты заместителям директора техникума, главному бухгалтеру

Премияльная выплата	Ежеквартально, при условии достижения показателей эффективности деятельности руководителя	До 40%
	Ежемесячно, по результатам ежегодной оценки эффективности деятельности учреждения за предыдущий год	До 66,6%

Размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени

Единовременные выплаты в связи с особо значимыми событиями

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 техникума применяется единовременное премирование работников техникума:

- 1.1. при награждении Почетной грамотой техникума – **500 руб. 00 коп.**;
- 1.2. при награждении Благодарственным письмом или Почетной грамотой Главы Администрации района – **750 руб. 00 коп.**;
- 1.3. при награждении Благодарственным письмом или Почетной грамотой Администрации города- **1000 руб. 00 коп.**;
- 1.4. при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – **1500 руб. 00 коп.**;
- 1.5. при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации- **2500 руб. 00 коп.**;
- 1.6. при награждении благодарственным письмом или Почетной грамотой других Министерств, Правительства, губернатора Свердловской области – **4000 руб. 00 коп.**;
- 1.7. при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – **5000 руб. 00 коп.**;

1.8. в связи с празднованием Дня учителя, Международного женского дня, Дня защитника отечества в размере, утвержденным директором техникума, на основании предоставленного главным бухгалтером размера премиального фонда.

В исключительных случаях по решению директора техникума премиальная сумма может распределяться в денежном выражении на основании служебных записок руководителей структурных подразделений и директора техникума.

1.9. в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) в размере – до **2500 руб. 00 коп.**

1.10. при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – **5000 руб. 00 коп.**

1.11. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – **8000 руб. 00 коп.**

В случае нехватки средств, премиального фонда, сформированного на момент выплат единовременных премий, на выплату размеров сумм по вышеперечисленным основаниям, невыплаченный размер единовременной премии конкретному лицу переносится на следующий период и выплачивается в порядке очередности по мере поступлений ходатайств от руководителей структурных подразделений.