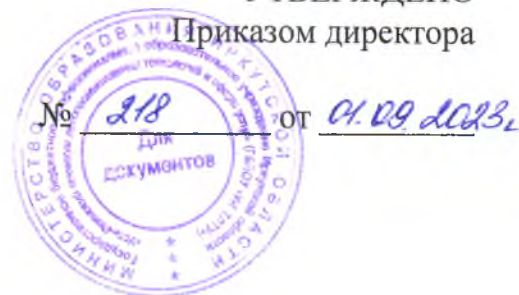


СОГЛАСОВАНО



Министерство образования Иркутской области

УТВЕРЖДЕНО



Приказом директора

№

218

от

04.09.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Усть-Илимский техникум лесопромышленных технологий и сферы услуг»

г. Усть-Илимск

2024 год

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Усть-Илимский техникум лесопромышленных технологий и сферы услуг» (далее – учреждение, Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области, утвержденным приказом министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр.

Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения и определяет:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

4. Заработная плата, материальная помощь, единовременная выплата к отпуску работников, в том числе работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в Приложении 6 к Положению.

Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям,

не включенным в ПКГ, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением.

8. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложении 1 к Положению.

Глава 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

9. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к Положению;

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

10. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

11. Работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, в следующих размерах:

1) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, – 10 процентов, без проведения проверочных мероприятий – 5 процентов должностного оклада;

2) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – 30 процентов должностного оклада.

12. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

13. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

14. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и

размер доплаты утверждаются директором учреждения.

15. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются коэффициент, и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

16. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным министерством образования Иркутской области (далее – министерство) и утвержденным директором учреждения штатным расписанием.

17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 30 процентов.

18. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к Положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течении одного месяца:
 - со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 21 Положения;
 - после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 21 Положения;
 - после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 21 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;
 - со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;
 - со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;
 - со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;
- 2) трудоустройство в течении шести месяцев:
 - со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, указанных в пункте 21 Положения;
 - со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

19. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором,

выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

20. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа директора учреждения.

21. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

22. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются директором учреждения.

23. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной подписью (при ее наличии у работодателя), а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

24. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

25. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

26. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

27. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются надбавки за профессиональное развитие и надбавка по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

28. Работникам учреждения, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук – 3 000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7 000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы;

за ученое звание профессора – 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

29. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», – 10 процентов оклада (ставки);

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

30. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным

программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

31. Надбавка за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам (с учетом педагогической нагрузки) и медицинским работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации (Приложение 5 к Положению).

32. Максимальный размер надбавки по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 окладов (должностных окладов) работника учреждения.

33. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, предусмотренных Приложением 4 к Положению.

34. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

35. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является директором учреждения, и членов комиссии. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

36. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

37. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

38. На основании протокола комиссии директор учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

39. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

40. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до министерства.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

Глава 6. Условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения

41. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным министерством и утвержденным директором учреждения штатным расписанием.

42. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее – работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается правовым актом министерства.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада директора государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 292-пп.

43. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

44. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

45. Выплаты компенсационного характера директора, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

46. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения за преподавательскую работу без занятия штатной должности в учреждении устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей) в соответствии с Приложением 7 к настоящему Положению.

47. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителей учреждений, утвержденных правовым актом министерства.

48. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения производятся в виде премиальной выплаты по итогам работы за полугодие, установленной в процентном отношении к должностному окладу на основании показателей и критериев эффективности их деятельности, предусмотренных Приложением 4 к настоящему Положению.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения на основании показателей и критериев эффективности их деятельности, в размерах, определенных в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие не может превышать трех должностных окладов заместителя директора или главного бухгалтера соответственно.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие выплачивается исходя из фактически отработанного заместителем директора или главным бухгалтером учреждения времени.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с министерством.

49. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на

выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения.

Глава 7. Другие вопросы, связанные с оплатой труда

50. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

51. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

52. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидий, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждению на оплату труда, локальными нормативными актами.

53. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 50 настоящего Положения и размер понесенных расходов.

54. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается министерством на основании письменного заявления директора учреждения с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 50 настоящего Положения и размер понесенных расходов.

55. Материальная помощь работнику учреждения предоставляется один раз в рабочий год в размере до 3 окладов (должностных окладов). Директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, – один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

56. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата к отпуску (один раз в рабочий год) в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, – в размере одного минимального размера оплаты труда, на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;

3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

57. Если при разделении в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата к отпуску не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

58. Предоставление единовременная выплата к отпуску оформляется приказом директора учреждения, а в отношении директора учреждения – правовым актом министерства.

59. Единовременная выплата к отпуску работникам учреждения, директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, выплачивается в пределах годового объема фонда оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям
рабочих) учреждения

1. Работников образования

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	11 215
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Социальный педагог Педагог-организатор	11 429
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения Методист Педагог-психолог	11 529
4 квалификационный уровень	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС) Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 543
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень	
Старший мастер	11 556

2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	10 818
4 квалификационный уровень	
Механик	10 989

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
I квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	11 469
Специалист по охране труда	
Юрисконсульт	
Инженер-электроник (электроник)	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	13 309
Ведущий экономист	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
I квалификационный уровень	
Слесарь по ремонту оборудования	10 174
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
Слесарь ремонтник	
Столяр	
Плотник	
Слесарь-электрик	
Слесарь - сантехник	
Сторож	
Гардеробщик (ца)	
Дворник	
Кладовщик	
Уборщик производственных помещений	
Уборщик служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
I квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	10 226
4 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля (автобус)	13 529

3. Работников культуры, искусства и кинематографии, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий библиотекой	10 948

4. Профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников.

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинских и фармацевтический персонал первого уровня»	
4 квалификационный уровень	
Фельдшер	10 794

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Специалист в сфере закупок	12 581

**Выплаты
компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от
нормальных**

№ п/п	Наименование выплаты компенсационного характера	Основание и размер выплаты компенсационного характера
1	Доплата за классное руководство	1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей кураторство группы – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы);
2	Доплата за проверку письменных работ	1) педагогическим работникам за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике, инженерно-технической графике, техническому измерению- 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по данным предметам; по иностранному языку, химии и физике – в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по данным предметам.
3	Доплата за заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	1) педагогическим работникам за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
4	Доплата за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
5	Доплата за работу в профессиональных образовательных организациях с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и (или) с детьми-инвалидами и детьми с	1) директору учреждения, заместителям директора, за исключением заместителя директора по направлению административно хозяйственной работы, при наличии 25 процентов и более от общего количества обучающихся-20 процентов должностного оклада; 2) мастерам производственного обучения при наличии 8 и более человек в группе обучающихся - детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и (или) детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья - 20 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) преподавателям при наличии 13 и более человек в группе обучающихся - детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей,

	ограниченными возможностями здоровья	оставшихся без попечения родителей и (или) детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья - 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки
--	--------------------------------------	--

Приложение 3
к Положению об
оплате труда работников ГБПОУ «УИ ТЛТУ»
от _____. № _____

Размеры выплат за стаж непрерывной работы работников учреждения

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения

Заместитель директора по направлению административно хозяйственной работы			
№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
1.	Своевременное предоставление отчетности, запросов, мониторинга по запросам министерств различных ведомств	своевременно и качественно	5%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	3%
		несвоевременно	0%
2.	Соблюдение сроков и качества предоставления проектов для составления бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) в соответствии с порядками, определенными министерством	своевременно и качественно	10%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%
		несвоевременно и с замечаниями	0%
3.	Участие образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (не более 5%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	5%
		участник	3%
4.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами*	отсутствие нарушений	10%
5.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	выполнены все мероприятия, запланированные на отчетную дату	5%
		запланированные на отчетную дату мероприятия не выполнены частично или в полном объеме	0%
6.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1 % и более	10%
		от 3 % до 5 %	5%
		менее 2 %	0%
7.	Участие и реализация в инновационных проектах, грантах	участие	10%
		не участие	0%

8.	Обеспечение безопасности жизни обучающихся, сотрудников и посетителей, и антитеррористической защищенности техникума	работают все системы оповещения, средства пожаротушения и т.д.	10%
		обнаружены неисправности в системах оповещения, средствах пожаротушения и т.д.	0%
9.	Своевременная и качественная подготовка зданий и помещений организации к новому учебному году и отопительному сезону	без замечаний	10%
		имеются замечания	0%
10.	Проведение мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов, воды, тепла	снижение потребления по сравнению с предыдущим отчетным периодом	5%
		увеличение потребления по сравнению с предыдущим отчетным периодом	0%
11.	Своевременная актуализация паспортов безопасности	своевременно выполнено	10%
		выполнено, но требует доработки	5%
		не выполнено	0%
12.	Разработка (своевременная корректировка) локально-нормативных актов	выполнено 100 %	5%
		выполнено ниже	0%
13.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса СанПин в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	выполнено	5%
		не выполнено	0%
Итого			100

*в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера увеличивается до 15 % за своевременное предоставление отчетности, запросов, мониторинга по запросам министерств различных ведомств

Заместитель директора по направлению учебно- воспитательной работы			
№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
1.	Качество и своевременность предоставления отчетности, запросов, мониторинга по запросам министерства и различных ведомств	своевременно и качественно	10%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	3%
		несвоевременно	0%
2.	Участие образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (не более 5%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	5%
		участник	3%

3.	Доля выпускников категории дети-сироты, инвалиды, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско-правового характера (при расчете не учитываются выпускники, продолжившие обучение)	от 62,4 %	5%
		менее 62,4 %	0%
4.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами (в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности	отсутствие нарушений	5%
5.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%
		менее 79 баллов	0%
6.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (показатель применяется при выявлении недостатков, в случае отсутствия недостатков – количество процентов по показателю суммируется с количеством процентов по показателю, предусмотренному п. 5)	выполнены все мероприятия, запланированные на отчетную дату	3%
		не выполнены	0%
7.	Выполнение особо важных и срочных поручений, заданий руководителя учреждения	выполнено	15%
		не выполнено	0%
8.	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (победители или призеры Чемпионатов, олимпиад, конференций, фестивалей, спортивных соревнований, мероприятия по РДДМ (за каждое новое не более 10 %)	на международном уровне	10%
		на федеральном уровне	5%
		на региональном уровне	3%
9.	Обеспечение занятости обучающихся во внеурочное время (посещение кружков, секций и т.д.)	75 % и более	5%
		50-69 %	3%
		менее 49 %	0%
10.	Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения, преступления, а также самовольных уходов, обучающихся из организации по сравнению с предыдущим отчетным периодом	более 10 %	20%
		до 10 %	0%
		выполнено ниже	0%
11.	Развитие системы студенческого, родительского, педагогического сетевого самоуправления, социального партнерства	более 10 %	5%
		до 10 %	0%

12.	Обеспечение и ведение официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования	выполнено 100 %	4%
		выполнено ниже	2%
13.	Разработка (своевременная корректировка) локально-нормативных актов	выполнено 100 %	3%
		выполнено ниже	0%
Итого			100

Главный бухгалтер			
№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
1.	Качество и своевременность предоставления в министерство месячной, квартальной и годовой отчетности (бухгалтерская, статистическая, налоговая, по запросам министерства и др.)	своевременно и качественно	10%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%
		несвоевременно	0%
2.	Соблюдение сроков, установленных нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, при осуществлении закупок товаров, работ, услуг (оцениваются сроки предоставления в МРКС заявок на закупку, сроки размещения извещений об осуществлении закупки, сроки заключения контрактов)	своевременно	5%
		несвоевременно	0%
3.	Соблюдение сроков и качества предоставления проектов бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) в соответствии с порядками, определенными министерством	своевременно и качественно	10%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%
		несвоевременно и с замечаниями	0%
4.	Обеспечение достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с нормативными правовыми актами министерства	100 %	5%
		с 65,1 % по 104,9 % (за исключением 100 %)	3%
		менее 95 % более 105 %	0%
5.	Своевременное составление и реализация плана мероприятий по оптимизации бюджетных и внебюджетных средств	выполнены все мероприятия, запланированные на отчетную дату	5%
		запланированные на отчетную дату мероприятия не выполнены частично или в полном объеме	0%
6.	Участие образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах	своевременная подготовка и предоставление отчетности	10%
		не своевременная подготовка	0%

7.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами*	отсутствие нарушений	5%
8.	Отсутствие задолженности по уплате налогов и страховых взносов	отсутствие	5%
9.	Своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении в сети Интернет в т.ч. http://bus.gov.ru)	выполнено	5%
		не выполнено	0%
10.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1 % и более	10%
		от 3 % до 5 %	5%
		менее 2 %	0%
11.	Контроль за списанием и расходованием средств, в соответствии с нормативом	без замечаний	5%
		имеются замечания	0%
12.	Организация и участие в работе коллегиальных органов управления учреждения	без замечаний	5%
		имеются замечания	0%
13.	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий. Исполнение ПФХД в полном объеме	без замечаний	5%
		имеются замечания	0%
14.	Проведение мероприятий, направленных на экономию энергоресурсов, воды, тепла	снижение потребления по сравнению с предыдущим отчетным периодом	10%
		увеличение потребления по сравнению с предыдущим отчетным периодом	0%
15.	Разработка (своевременная корректировка) локально-нормативных актов	выполнено 100 %	5%
		выполнено ниже	0%
Итого			100

*в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера увеличивается до 15 % за качество и своевременность предоставления в министерство месячной, квартальной и годовой отчетности (бухгалтерская, статистическая, по запросам министерства)

Заместитель директора по направлению учебно-методической работы			
№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
1.		своевременно и качественно	10%

	Своевременное предоставление отчетности, запросов, мониторинга по запросам министерств различных ведомств	своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%
		несвоевременно	0%
2.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (показатель применяется при выявлении недостатков, в случае отсутствия недостатков – количество процентов по показателю суммируется с количеством процентов по показателю)	выполнены все мероприятия, запланированные на отчетную дату	5%
		запланированные на отчетную дату мероприятия не выполнены частично или в полном объеме	0%
3.	Участие образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (не более 5%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%
		участник	3%
4.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами*	отсутствие нарушений	10%
5.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%
		менее 79 баллов	0%
6.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде, программ развития (наставничество)	исполнены в полном объеме	5%
		не исполнены	0%
7.	Результативность участия педагогических работников в проектах, национальных проектах и т.д.	на международном уровне	10%
		на федеральном уровне	5%
		на региональном уровне	3%
8.	Организация мероприятий по повышению профессионального мастерства педагогических работников	наличие квалификационных категорий у 80 % и более педагогических работников	10%
		наличие квалификационных категорий у 80 % и менее педагогических работников	0%
9.	Развитие системы территориальных методических объединений социального партнерства	выполнено	10%
		не выполнено	0%
10.	Обеспечение и ведение официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования	выполнено 100 %	10%
		выполнено ниже	0%
11.	Разработка (своевременная корректировка) локально-нормативных актов	выполнено 100 %	10%
		выполнено ниже	0%
Итого			100

*в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера увеличивается до 20% за своевременное предоставление отчетности, запросов, мониторинга по запросам министерств различных ведомств

Заместитель директора по направлению учебно- производственной работы			
№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
1.	Своевременное предоставление отчетности, запросов, мониторинга по запросам министерств различных ведомств	своевременно и качественно	10%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%
		Несвоевременно	0%
2.	Участие образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (не более 5%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	5%
		участник	3%
3.	Доля выпускников образовательных организаций, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско-правового характера (при расчете не учитываются выпускники, продолжившие обучение)	от 62,4 %	5%
		менее 62,4 %	0%
4.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами*	отсутствие нарушений	5%
5.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	5%
		менее 79 баллов	0%
6.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (показатель применяется при выявлении недостатков, в случае отсутствия недостатков – количество процентов по показателю суммируется с количеством процентов по показателю, предусмотренному п.5)	выполнены все мероприятия, запланированные на отчетную дату	10%
		запланированные на отчетную дату мероприятия не выполнены частично или в полном объеме	0%
7.		исполнены в полном объеме	5%

	Исполнение ключевых показателей развития системы образования.	не исполнены	0%
8.	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях педагогических работников профессиональной направленности (Мастер года, Профессионалы, Абилимпикс)	на международном уровне	10%
		на федеральном уровне	5%
		на региональном уровне	3%
9.	Организация конкурсов профессионального мастерства, конкурсы мастерских, лабораторий, конкурс декад	исполнены в полном объеме	5%
		не исполнены	0%
10.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1 % и более	5%
		от 3 % до 5 %	3%
		менее 2 %	0%
11.	Результативность прохождения обучающимися промежуточной и итоговой аттестации по профессиональным модулям	успеваемость 95	10%
		успеваемость менее 94 %	0%
12.	Проведение промежуточной аттестации и ГИА в форме ДЭ	выполнено 70 %	5%
		выполнено 50 %	3%
		выполнено ниже 50 %	0%
13.	Выполнение государственного задания	выполнено 100 %	10%
		выполнено ниже	0%
14.	Обеспечение и ведение официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования	выполнено 100 %	5%
		выполнено ниже	0%
15.	Разработка (своевременная корректировка) локально-нормативных актов	выполнено 100 %	5%
		выполнено ниже	0%
Итого			100

*в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера увеличивается до 15 % за своевременное предоставление отчетности, запросов, мониторинга по запросам министерств различных ведомств

Заместитель директора по направлению учебной работы			
№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
1.	Своевременное предоставление отчетности, запросов, мониторинга по запросам министерств различных ведомств	своевременно и качественно	5%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	3%
		несвоевременно	0%
2.	Участие образовательной организации в проектах (национальном проекте),	победитель, оператор или ответственный исполнитель	5%

	инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (не более 5%)	участник	3%
3.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами*	отсутствие нарушений	5%
4.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%
		менее 79 баллов	0%
5.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (показатель применяется при выявлении недостатков, в случае отсутствия недостатков – количество процентов по показателю суммируется с количеством процентов по показателю, предусмотренному п.4)	выполнены все мероприятия, запланированные на отчетную дату	3%
		запланированные на отчетную дату мероприятия не выполнены частично или в полном объеме	0%
6.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде	исполнены в полном объеме	10%
		не исполнены	0%
7.	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, организация и проведение конкурсов профессионального мастерства.	на международном уровне	10%
		на федеральном уровне	5%
		на региональном уровне	3%
8.	Результативность прохождения обучающимися промежуточной и итоговой аттестации	успеваемость 95-100 %	10%
		успеваемость менее 94 %	0%
9.	Контроль за учебными кабинетами	Выполнено	10%
		Не выполнено	0%
10.	Проведение промежуточной аттестации и ГИА в форме ДЭ	выполнено 70 %	10%
		выполнено 50 %	7%
		выполнено ниже 50 %	0%
11.	Выполнение государственного задания	выполнено 100 %	10%
		выполнено ниже	0%
12.	Обеспечение и ведение официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования	выполнено 100 %	7%
		выполнено ниже	2%
13.	Разработка (своевременная корректировка) локально-нормативных актов	выполнено 100 %	5%
		выполнено ниже	0%
Итого			100

*в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителей директора

и главного бухгалтера увеличивается до 10 % за Своевременное предоставление отчетности, запросов, мониторинга по запросам министерств различных ведомств

Старший мастер				
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Разработка нормативной и иной документации, связанной с практической подготовкой (заключение договоров о практической подготовке и иное)	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Организации участия, обучающихся в профессиональных конкурсах (в том числе Абилимпикс, Профессионалы), форумах, конференциях, в творческих группах	Выполнено	15	
		Не выполнено	0	
	Организация профориентационных мероприятиях	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Организация подготовки мастерских, лабораторий к практическому обучению, качественное составление заявок на обеспечение мастерских, лабораторий оборудованием, инвентарем, инструментами	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Итого		30	
	Выплата за качество выполняемых работ	Своевременное и систематическое ведение документации (анкетирование работодателей)	Выполнено	15
Не выполнено			0	
Организация и проведение промежуточной и государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена		Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
Участие в коллегиальных органах управления учреждения		Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
Итого		25		
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения и (или) руководителя структурного подразделения	Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
	Организация работ на увеличение перечня платных услуг, оказываемых учреждением	Выполнено	15	
		Не выполнено	0	
Итого		25		
Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	5	
		Отсутствие	0	
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (организация дежурства, участие в лицензировании работа в комиссиях и коллегиальных органах учреждения)	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Участие и реализация грантов	Выполнено	10	

		Не выполнено	0
	Итого		20
		ИТОГО	100

Должности педагогического персонала

Педагог организатор			
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Участие	5
		Неучастие	0
	Использование современных информационно-коммуникационных (Сферум, Дневник.ru, библиотечной системы, других федеральных ресурсов), выставление информации на сайте, социальных сетях	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Наставничество для педагогических работников и обучающихся	Выполнено	10
Не выполнено		0	
Итого		30	
Выплата за качество выполняемых работ	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Призовые места	10
		Участие	8
	Организация и проведение профориентационных мероприятий	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Снижение количества обучающихся, состоящих на различного вида профилактического учета	Снижение	5
		Наличие	0
Итого		25	
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по запросу различных ведомств	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Выполнение регистрации по РДДМ, Большая перемена, пушкинская карта и другие федеральные проекты	Выполнено	15
		Не выполнено	0
Итого		25	
Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения: дежурство, работа в комиссиях и коллегиальных органах учреждения	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Участие и реализация грантов	Выполнено	10
		Не выполнено	0

	Итого		20
		ИТОГО	100

Руководитель физического воспитания			
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Качество и своевременность предоставления ответов на запросы, месячной, квартальной и годовой отчетности в министерство, заместителям директора по направлениям	Своевременно и качественно	5
		Своевременно, но требует доработки в установленные сроки	3
		Несвоевременно	0
	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения (разработка пособий, участие в профконкурсах, форумах, конференциях, творческих группах, заседаниях ТМО, печатные работы в СМИ)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Проведение внеклассных открытых мероприятий	Проведено	10
	Освещение информационных мероприятий на сайте ОУ	Выполнено	5
Не выполнено		0	
	Итого		30
Выплата за качество выполняемых работ	Доля студентов, посещающих спортивные секции и занятость в секции детей категории дети-сироты, группы риска	Более 50%	5
	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (победители или призеры тематических олимпиад, спортивных соревнований и др. мероприятий)	Призеры	10
		Участие	5
	Результативность участия в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, программе развития техникума	Победитель, оператор или ответственный исполнитель	10
Участник		0	
	Итого		25
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Функционирование студенческого спортивного клуба	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Выполнение обучающимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО	Свыше 70%	10
		От 50% до 70%	7
	Итого		25
Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом	Выполнено	5

	должностной инструкции работника), приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии и аккредитационный мониторинг	Не выполнено	0
	Участие и реализация грантов	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		20
		ИТОГО	100

Преподаватель, Мастер производственного обучения

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Участие	5
		Неучастие	0
	Использование современных информационно-коммуникационных (Сферум, Дневник.ru, электронные библиотечные системы, МЭО и иные ресурсы)	Выполнено 50 % обучающихся	10
		Не выполнено	0
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (в т.ч. профориентация мероприятий, профпробы, мастер классы)	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Наставничество педагог работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ среднего профессионального образования	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Наставничество обучающихся (подготовка к олимпиадам, конкурсам, концертам, соревнованиям, мероприятиям Российского движения детей и молодежи)	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Итого		30
Выплата за качество выполняемых работ	Результативность прохождения обучающимися промежуточной, итоговой, государственной итоговой аттестации (качество обучения)	90-100%	6
		от 65-90 %	2
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях, мероприятиях Российского движения детей и молодежи (РДДМ)	Призовые места	6
		Участие	3
	Отсутствие снижения наполняемости группы за отчетный период	25 человек (15 человек для групп ПО лиц ОВЗ)	5
		менее 25 человек (15 человек)	0
	Доля выпускников, трудоустроенных по профессии (за исключением лиц, призванных на военную службу, и находящихся в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком)	100%	5
		от 60 до 100 %	3
	Снижение количества обучающихся, состоящих на различного вида профилактических учетах (заполнение индивидуальной карты работы с обучающимися группы риска)	Снижение	3
		Отсутствие снижения	0
	Итого		25
	Участие в качестве экспертов при проведении национального, регионального чемпионата	Соответствие	10

Премииальные выплаты по итогам работы	«Профессионалы», «Абилимпикс», региональных олимпиад, конференций, конкурсов, профильных смен и иных мероприятий научно-интеллектуальной направленности.	Не соответствие	0
	Участие обучающихся в мероприятиях Российского движения детей и молодежи (доля зарегистрированных участников РДДМ)	90%-100%	10
		50%-89%	8
		менее 50%	2
	Выполнение и непредвиденных и срочных работ по поручению директора, руководителя структурного подразделения	Выполнено	5
Не выполнено		0	
Итого			25
Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения: дежурство, работа в комиссиях и коллегиальных органах учреждения	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Участие и реализация грантов	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			20
		ИТОГО	100

Методист

Выплаты стимулирую его характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения	Участие	5
		Не участие	0
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения (Сферум, Дневник.ru., электронная библиотечная система, МЭО и иные ресурсы)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Наставничество	Выполнено	5	
	Не выполнено	0	
Итого			30
Выплата за качество выполняемых работ	Обеспечение и ведение разделов сайта Учреждения в соответствии с законодательством РФ в сфере образования	выполнено 100 %	5
		выполнено ниже	0
	Организация участия обучающихся, педагогических работников в конкурсных	На региональном уровне	5

	мероприятиях (победители или призеры Чемпионатов, олимпиад, конференций, спортивных соревнований, и др мероприятий) (за каждое, но не более 10%)	На федеральном и международном уровне	3
		На уровне ОУ	2
	Методическое сопровождение и результативность участия обучающихся и педагогических работников в олимпиадах, конкурсах, концертах, конференциях, соревнованиях, мероприятиях Российского движения детей и молодежи	Первые места	3
		Вторые, третьи места	2
	Результативность участия в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах	Выполнено	5
Не выполнено		0	
Итого			25
Премиальные выплаты по итогам работы	Участие в качестве экспертов при проведении национального чемпионата «Профессионалы», региональных олимпиад, конференций, конкурсов, профильных смен и иных мероприятий научно-интеллектуальной направленности, демонстрационный экзамен, аттестационная комиссия (региональная/образовательной организации)	Участие	15
		Не участие	0
	Выполнение работы эксперта в рамках проведения демонстрационного экзамена	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		
Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Участие и реализация грантов	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Итого		
		ИТОГО	100

Руководитель ОБЖ

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Участие	5
		Неучастие	0
	Использование современных информационно-коммуникационных (Сферум, Дневник.ru, электронные библиотечные системы, МЭО и иные ресурсы)	Выполнено 50% обучающихся	5
		Не выполнено	0
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено	5
Не выполнено		0	
		Выполнено	5

	Своевременное прохождение обучения по ГО и ЧС, пожарной безопасности	Не выполнено	0
	Организация и проведение мероприятий по постановке на воинский учет, проведение учебных сборов на высоком уровне с привлечением общественных организаций патриотической направленности	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		30
Выплата за качество выполняемых работ	Качественная и своевременная реализация планов по ГО и ЧС, антитеррористической и пожарной безопасности, в т.ч. проведение тренировок (учений)	Выполнено	10
		Не выполнено	
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях, мероприятиях Российского движения детей и молодежи (РДДМ)	Участие	5
		Неучастие	0
Подготовка и предоставление документации и отчетов в вышестоящие органы (министерство образования Иркутской области, г. Усть-Илимск)	Выполнено	10	
	Не выполнено		
	Итого		25
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора, непосредственного руководителя	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Вовлечение обучающихся во внеурочные занятия более 50%	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Информационное освещение мероприятий на сайте ОУ	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Итого		25
Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения: дежурство, работа в комиссиях и коллегиальных органах управления учреждения	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Участие и реализация грантов	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		20
		ИТОГО	100

Педагог-психолог

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Участие	3
		Неучастие	0
	Использование современных информационно-коммуникационных (Сферум, Дневник.ги, библиотечной системы, других федеральных ресурсов), выставление информации на сайте	Выполнено	2
		Не выполнено	0

	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Наставничество педагогических работников	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Наставничество обучающихся	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			30
Надбавка за качество выполняемых работ	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Призовые места	10
		Участие	4
	Организация и проведение проф. ориентационных мероприятий	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Снижение количества обучающихся, состоящих на различного вида профилактических учетах	Снижение	10
		Отсутствие снижения	0
Итого			25
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по запросу различных ведомств	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в качестве представителя организации в различных комиссиях	Участие	5
		Не участие	0
	Участие обучающихся в мероприятиях РДЦМ, выполнение диагностической работы	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			25
Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения: дежурство, работа в комиссиях и коллегиальных органах учреждения	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Участие и реализация грантов	Выполнено	5
		Не выполнено	0
Итого			20
		ИТОГО	100

Социальный педагог

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Участие	5
		Неучастие	0
	Использование современных информационно-коммуникационных (Сферум, Дневник.ru, электронные библиотечные системы, МЭО и иные ресурсы)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено	5
		Не выполнено	0

	Наставничество педагогических работников и обучающихся	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		
Надбавка за качество выполняемых работ	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Призовые места	10
		Участие	8
	Организация и проведение профориентационных мероприятий	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Снижение количества обучающихся, состоящих на различного вида профилактических учетах	Снижение	10
		Отсутствие снижения	0
Итого			25
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по запросу различных ведомств	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Участие в качестве представителя организации в различных комиссиях	Участие	5
		Не участие	0
	Участие обучающихся в мероприятиях РДДМ, проведение профилактических областных акций	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Трудоустройство детей-сирот	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			25
Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения: дежурство, работа в комиссиях и коллегиальных органах учреждения	Выполнено	5
		Не выполнено	
	Участие и реализация грантов	Выполнено	10
		Не выполнено	
	Итого		
Итого			100

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Участие	5
		Неучастие	
	Использование современных информационно-коммуникационных (Сферум, Дневник.ru, библиотечной системы, других федеральных ресурсов), выставление информации на сайте	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено	5
		Не выполнено	0

	Наставничество педагогических работников	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Наставничество обучающихся	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Итого			30
	Выплата за качество выполняемых работ	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Призовые места	25
Участие			10	
Итого			25	
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по запросу различных ведомств	Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
	Выполнение регистрации по РДДМ, Разговоры о важном, и другие федеральные проекты	Выполнено	15	
		Не выполнено	0	
	Итого			25
	Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	5
Отсутствие			0	
Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения: дежурство, работа в комиссиях и коллегиальных органах учреждения		Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
Участие и реализация грантов		Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
Итого			20	
ИТОГО			100	

Заведующей библиотекой

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Участие	5
		Неучастие	
	Использование современных информационно-коммуникационных (Сферум, Дневник.ru, библиотечной системы, других федеральных ресурсов), выставление информации на сайте	Выполнено	25
		Не выполнено	0
Итого			30
Выплата за качество выполняемых работ	Результативность использования обучающимися электронной библиотечной системы более 50 %	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Ведение реестра пользования электронной библиотекой обучающихся, педагогических работников	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			25

Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по запросу различных ведомств, руководителя	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Выполнение регистрации и проведение мероприятий по РДДМ, пушкинской карте и другим федеральным проектам	Выполнено	15
		Не выполнено	0
Итого			25
Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения: дежурство, работа в комиссиях и коллегиальных органах учреждения	Выполнено	5
		Не выполнено	
	Участие и реализация грантов	Выполнено	10
		Не выполнено	
	Итого		
		ИТОГО	100

Лаборант учебно-производственной столовой

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в комиссии и коллегиальных органах управления учреждении	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Качественное обслуживание обучающихся в столовой	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в мероприятиях, проводимых в учреждении	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			30
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на незаконные действия (бездействия) работника при выполнении им должностных обязанностей	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений законодательства	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации и ее сдача в установленные сроки	Выполнено	5
Не выполнено		0	
Итого			25
		Выполнено	25

Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения и (или) руководителя структурного подразделения	Не выполнено	
	Итого		25
Выплата за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника), приемка учреждения к новому учебному году, лицензирование, аккредитационный мониторинг	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		20
		ИТОГО	100

Лаборант компьютерных классов

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное и качественное выполнение и оформление методических указаний для выполнения лабораторных и практических работ	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждении	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в комиссии и коллегиальных органах управления учреждении	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		30
Выплаты за качество выполняемых работ	Обеспечение санитарных условий согласно СанПин	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Отсутствие выявленных контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений законодательства	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		25
Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения и (или) руководителя структурного подразделения	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствие	10
		Наличие	0
	Итого		25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника), приемка учреждения к новому учебному году, лицензирование, аккредитационный мониторинг	Выполнено	10
		Не выполнено	0

важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			20
		ИТОГО	100

Секретарь учебной части			
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Качественное и своевременное формирование и ведение личных дел студентов, списков групп, баз данных обучающихся	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в подготовке и проведении общих мероприятий, проводимых учреждением	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Своевременное формирование пакета сведений для внесения в ФИС ФРДО о выдаче документов (для СПО и ПО в течении 3-х дней со дня выдачи документов, ДПО – в течении 20 дней со дня выдачи)	Выполнено	5
		Не выполнено	0
Качественное и своевременное заполнение бланков дипломов, свидетельств о квалификации, дубликатов	Выполнено	10	
	Не выполнено	0	
Итого			30
Выплаты за качество выполняемых работ	Своевременное предоставление информации на сайте учреждения	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Своевременное предоставление ответов на запросы различных ведомств (пенсионный фонд, военный комиссариат и др.)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Оперативность, системность и качество ведения документации	Выполнено	10
Не выполнено			
Итого			25
Премияльные выплаты по итогам работы	Организация работы, направленная на увеличение перечня платных услуг, оказываемых учреждением	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения и (или) руководителя структурного подразделения	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Подготовка данных для федеральных статистических форм	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
		Выполнено	5

	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения: лицензирование, дежурство, аккредитационный мониторинг	Не выполнено	0
	Работа в комиссиях коллегиальных органов управления учреждения	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Итого		20
		ИТОГО	100

Лаборант (секретарь-руководителя)

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное доведение информации до структурных подразделений	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в комиссии и коллегиальных органах управления учреждении	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в подготовке и проведении общих мероприятий, проводимых учреждением	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		30
Выплаты за качество выполняемых работ	Оперативность, системность и качество ведения документации	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Отсутствие замечаний по ведению документации	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Работа с архивными документами	Выполнено	5
		Не выполнено	
	Итого		25
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения и (или) руководителя структурного подразделения	Выполнено	25
		Не выполнено	0
	Итого		25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения. лицензирование, дежурство, подготовка к новому учебному году, аккредитационный мониторинг	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		20
		ИТОГО	100

Лаборант (содействие трудоустройству выпускников)

Выплаты стимулирующего	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	
------------------------	--	--	--

характера				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Качественное и своевременное формирование и ведение реестра риска не трудоустройства выпускников	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Участие в комиссии и коллегиальных органах управления учреждении	Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
	Проведение разъяснительных бесед для групп выпускных курсов, индивидуальные консультации выпускников по подбору вакансий	Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
	Формирование и ведение банка вакансий и банка работодателей	Выполнено	5	
		Не выполнено		
Итого			30	
Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное формирование отчета по мониторингу трудоустройства по выпуску	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Своевременное предоставление ответов на запросы различных ведомств	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Своевременное обновление информации на сайте учреждения	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Доля выпускников, трудоустроенных по профессии (за исключением лиц, призванных на военную службу, и находящихся в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком)	100%	10	
		От 60% до 100%	3	
Итого			25	
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения и (или) руководителя структурного подразделения	Выполнено	25	
		Не выполнено	0	
Итого			25	
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Выполнено	5	
		Не выполнено	0	
	Участие и реализация грантов	Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
	Итого			20
			ИТОГО	100

Ведущий бухгалтер

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Организация и участие в коллегиальных органах управления учреждения	Выполнено	5
		Не выполнено	0

	Своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Контроль за соблюдением порядка оформления первичных документов	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		30
Выплаты за качество выполняемых работ	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		25
Премияльные выплаты по итогам работы	Качественное ведение делопроизводства и сохранность документов (архив)	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Отсутствие замечаний (обоснованных жалоб) на несвоевременное и не качественное выполнение функциональных обязанностей	Отсутствие	10
		Наличие	0
		Не выполнено	0
	Итого		25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника с получением свидетельства.	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Итого		20
		ИТОГО	100

Ведущий экономист

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в коллегиальных органах управления учреждением (комиссиях)	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Соблюдение сроков и качества предоставления проектов бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) в соответствии с порядками, определенными министерством	Выполнено	5
		Не выполнено	0
Своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	Своевременно	10	
	Не выполнено	0	
	Итого		30
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных директором учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений законодательства	Отсутствие	15
		Наличие	0
	Качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		25
		Выполнено	10

Премияльные выплаты по итогам работы	Качественное ведение делопроизводства и сохранность документов (архив)	Не выполнено	0
	Отсутствие замечаний (обоснованных жалоб) на несвоевременное и не качественное выполнение функциональных обязанностей	Отсутствие	10
		Наличие	0
	Участие в реализации грантов	Выполнено	5
		Не выполнено	0
Итого			25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника.	Наличие	5
		Отсутствие	0
	Профессиональное выполнение важных, непредвиденных, срочных заданий по поручению руководителя учреждения и непосредственного руководителя работника в установленные сроки	Выполнено	15
		Не выполнено	0
Итого			20
		ИТОГО	100

Специалист в сфере закупок

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	Выполнено	10
		Не выполнено	0
		Не выполнено	0
	Соблюдение сроков, установленных нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, при осуществлении закупок товаров, работ, услуг	Своевременно	10
		Не выполнено	0
	Своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета принятых обязательств, полное использование бюджетных средств, согласно Плана финансово-хозяйственной деятельности	Выполнено	10
Не выполнено		0	
Итого			30
Надбавка за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных директором учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений законодательства	Отсутствие	15
		Наличие	0
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			25
Премияльные выплаты по итогам работы	Качественное ведение делопроизводства и сохранность документов (архив)	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Отсутствие замечаний (обоснованных жалоб) на несвоевременное и не качественное выполнение функциональных обязанностей	Отсутствие	10
		Наличие	0
Итого			25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника	Наличие	10
		Отсутствие	0

работника и важности выполняемых им работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		
		ИТОГО	100

Специалист по охране труда			
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение работы в коллегиальных органах управления учреждения и комиссий.	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства и иных органов государственной власти	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Организация и участие в мероприятиях, проводимых учреждением	Выполнено	5
		Не выполнено	0
Систематическое проведение дней техники безопасности	Своевременно	10	
	Не своевременно	0	
Итого			30
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Проведение вводного инструктажа по технике безопасности и прохождение медицинского осмотра работников	Выполнено 100%	15
		Выполнено от 80-100%	0
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Выполнено	5
Не выполнено		0	
Итого			25
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственно руководителя работника	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Участие и реализация грантов	Участие	10
		Не участие	5
Итого			25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника с получением свидетельства.	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения: получение лицензии образовательной медицинской деятельности, организация проведения обучения и аттестации работников по охране труда и техники безопасности	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			20
		ИТОГО	100

Специалист по кадрам			
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Организация и работа в комиссиях, коллегиальных органах управления учреждения, участие в подготовке и принятии участия в проводимых в учреждении мероприятиях	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Своевременное и качественное выполнение заданий, поручений руководителя	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Осуществление подбора и приема персонала в соответствии с квалификационными требованиями, указанные в квалификационных справочниках, и профессиональных стандартах	Выполнено	5	
	Не выполнено	0	
	Итого		30
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Итого		25
Премияльные выплаты по итогам работы	Качественное и своевременное ведение кадрового документооборота	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Отсутствие замечаний (обоснованных жалоб) на несвоевременное и некачественное выполнение функциональных обязанностей	Отсутствие	10
		Наличие	0
	Итого		25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника с получением свидетельства.	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (дежурство, лицензирование, аккредитационный мониторинг и т.п.)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		20
		ИТОГО	100

Инженер-электроник			
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Разработка (своевременная корректировка) локальных нормативных документов по вопросам информационной безопасности, функционирование сайта, работы в автоматизированных информационных системах	Выполнено	10
		Не выполнено	0
		Не выполнено	0

	Участие в комиссиях, в коллегиальных органах управления учреждения	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в мероприятиях, проводимых в учреждении	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			30
Выплаты за качество выполняемых работ	Работа в базе данных bus.gov.ru	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Качественное техническое сопровождение применяемых локальных сетей и программного обеспечения	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем	Выполнено	5	
	Не выполнено	0	
Итого			25
Премияльные выплаты по итогам работы	Отсутствие предписаний (нарушений) на по итогам проверок по вопросам соблюдения требований Законодательства в сфере защиты информации	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Отсутствие замечаний (обоснованных жалоб) на несвоевременное и не качественное выполнение функциональных обязанностей	Отсутствие	10
		Наличие	0
Итого			25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника.	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			20
		ИТОГО	100

Гардеробщик (ца)

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Корректность по отношению к обучающимся, работникам техникума	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Активное участие в общественных мероприятиях, проводимых в учреждении (уборка, субботник, ремонт и пр.)	Выполнено	15
		Не выполнено	0
Итого			30
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики, внешнего вида	Выполнено	15
		Не выполнено	
	Обеспечение сохранности имущества и ценностей, сданных на хранение	Выполнено	10
		Не выполнено	0
Итого			25
		Выполнено	20

Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя	Не выполнено	0
	Содержание в чистоте и порядке помещений гардероба	Выполнено	5
		Не выполнено	0
	Итого		25
Выплаты за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (дежурство по учреждению)	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		20
	ИТОГО		100

Кладовщик			
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие, в коллегиальных органах управления учреждения	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Обеспечение сохранности ТМЦ, предотвращение их порчи и потерь	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		30
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Выполнено	5
		Не выполнено	
	Отсутствие выявленных директором учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие	10
		Наличие	0
	Отсутствие замечаний на условия хранения материальных ценностей	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		25
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	25
		Не выполнено	0
	Итого		25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника), приемка учреждения к новому учебному году	Выполнено	10
		Не выполнено	0

	Итого		20
		ИТОГО	100

Водитель автомобиля, механик			
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Соблюдение норм расхода ГСМ	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Участие	10
		Не участие	0
	Обеспечение безаварийной безотказной и бесперебойной работы автомобильного транспорта.	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		30
Выплаты за качество выполняемых работ	Содержание автомобильного транспорта в надлежащем состоянии (чистота, дезинфекция и пр.)	Выполнено	10
		Не выполнено	
	Отсутствие замечаний на нарушения техники безопасности и безаварийности при эксплуатации автомобильного транспорта, ДТП, штрафов.	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Итого		25
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя	Выполнено	15
		Не выполнено	0
		Не выполнено	0
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей соблюдение профессиональной этики	Выполнено	10
Не выполнено		0	
	Итого		25
Выплаты за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Оперативное устранение возникших во время работы на линии мелких эксплуатационных неисправностей, не требующих разборки	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		20
		ИТОГО	100

Уборщик (ца) производственных и служебных помещений			
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Активное участие в общественных мероприятиях, проводимых в учреждении (уборка, субботник, ремонт и пр.)	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Итого		30
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний за нарушения техники безопасности при работе с моющими, обеззараживающими средствами.	Выполнено	15
		Не выполнено	

	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей соблюдение профессиональной этики, соблюдение внешнего вида	Отсутствие	10
		Наличие	0
	Итого		25
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению непосредственного руководителя работника, участие в текущем ремонте учреждения, благоустройству, озеленение прилегающей территории	Выполнено	25
		Не выполнено	0
	Итого		25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Соблюдение рационального использования энергоресурсов (электрическая энергия, водоснабжение)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		20
		ИТОГО	100
Сторож			
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Активное участие в общественных мероприятиях, проводимых в учреждении (уборка, субботник, ремонт и пр.)	Выполнено	15
		Не выполнено	0
	Итого		30
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений законодательства	Отсутствие	10
		Наличие	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, работников учреждения.	Отсутствие	15
		Наличие	0
	Итого		25
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению непосредственного руководителя работника, участие в ремонте учреждения при подготовке к новому учебному году	Выполнено	25
		Не выполнено	0
	Итого		25
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения	Наличие	10
		Отсутствие	0
	Соблюдение рационального использования энергоресурсов (электрическая энергия, водоснабжение)	Выполнено	10
		Не выполнено	0
	Итого		20

		ИТОГО		100
Столяр, плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, слесарь-ремонтник, слесарь по ремонту оборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник				
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников		
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
	Своевременная и качественная профилактика сетей и имущества	Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
	Участие в мероприятиях, проводимых в учреждении	Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
Итого			30	
Выплаты за качество выполняемых работ	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей.	Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
	Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы закрепленного оборудования	Выполнено		5
		Не выполнено		0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Выполнено	10	
		Не выполнено		
Итого			25	
Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению непосредственного руководителя работника, участие в ремонте учреждения при подготовке к новому учебному году	Выполнено	25	
		Не выполнено	0	
Итого			25	
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения	Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
	Соблюдение рационального использования энергоресурсов (электрическая энергия, водоснабжение)	Выполнено	10	
		Не выполнено	0	
Итого			20	
		ИТОГО	100	

Приложение 5
к Положению об
оплате труда работников ГБПОУ «УИ ТЛТУ»
от _____ г. № _____

Надбавка

**за профессиональное развитие за наличие квалификационной категории,
установленной по результатам аттестации педагогических работников**

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию
Педагог-организатор	30 процентов оклада (ставки) – для первой категории; 50 процентов оклада (ставки) – для высшей категории
Социальный педагог	
Мастер производственного обучения	
Методист	
Педагог-психолог	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	12 процентов оклада (ставки) – для первой категории; 20 процентов оклада (ставки) – для высшей категории
Старший мастер	

**Надбавка за профессиональное развитие за наличие квалификационной категории,
установленной по результатам аттестации медицинских работников**

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию
Фельдшер	10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки – для второй категории; 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки – для первой категории; 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки – для высшей категории

Приложение 6
к Положению об
оплате труда работников ГБПОУ «УИ ТЛТУ»
от _____ г. № _____

профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате

Профессионально-квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
Общетраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609
	3 квалификационный уровень		3 209
4 квалификационный уровень		3 839	

Профессионально-квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 489
	2 квалификационный уровень	5 179
Общетраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
	4 квалификационный уровень	8 479
	5 квалификационный уровень	9 429
Общетраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679
Общетраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039
	3 квалификационный уровень	18 289

Профессионально-квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Должности работников сельского хозяйства третьего уровня	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559

Профессионально-квалификационные группы должностей работников образования (учебно-вспомогательный персонал)		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.

Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня	729	
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) второго уровня	1 квалификационный уровень	1 519
	2 квалификационный уровень	2 609

Профессионально-квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Должности работников физической культуры и спорта первого уровня	1 квалификационный уровень	4 489
	2 квалификационный уровень	5 179
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня		15 839

Профессионально-квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		729
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1 квалификационный уровень	1 519
	2 квалификационный уровень	2 609

Профессионально-квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		5 929
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		6 729
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		15 839

Приложение 7
к Положению об
оплате труда работников ГБПОУ «УИ ТЛТУ»
от _____ г. № _____

Определение доплаты за совмещение профессий (должностей) директору, заместителям

директора и главному бухгалтеру учреждения за преподавательскую работу без занятия штатной должности

Доплата директору и заместителям директора, и главному бухгалтеру учреждения за выполнение преподавательской работы без занятия штатной должности в учреждении (совмещение) (далее – доплата за совмещение) определяется по следующей формуле:

$$Д = \frac{О_c * (1 + К_{сум})}{Н} * Ч$$

где:

Д – размер доплаты за совмещение, руб.;

О_с – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, по которой производится совмещение, в соответствии с Приложением 1 Положения, руб.;

Н – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы по должности в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», по которой производится совмещение;

Ч – количество часов педагогической работы директора, заместителя директора или главного бухгалтера учреждения;

К_{сум} – суммарный коэффициент (при наличии), который определяется по формуле:

$$К_{сум} = К1 + К3 + К4,$$

где:

К1 – повышающий коэффициент за проверку письменных работ;

К3 – повышающий коэффициент за работу по специальным учебным планам и программам повышенного уровня;

К4 – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

Значения К1, К3, К4 указаны в таблице:

Коэффициент	Тип организаций	Значение коэффициента
К1	Организация среднего профессионального образования, общеобразовательная организация	0,1
К3	Организация среднего профессионального образования	0,15
К4	Организация среднего профессионального образования, общеобразовательная организация	0,3 - за наличие первой квалификационной категории, 0,5 - за наличие высшей квалификационной категории

К размеру доплаты за совмещение применяются коэффициент, и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Приложение 8
к Положению об
оплате труда работников ГБПОУ «УИ ТЛТУ»
от _____ г. № _____

**Размер премиальной выплаты по итогам работы за полугодие для заместителей
директора и главного бухгалтера учреждения**

Размеры премиальной выплаты за полугодие, в процентах от оклада (должностного оклада)	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
3 оклада	81 - 100%
2 оклада	51-80%
1 оклад	10-50%

СОГЛАСОВАНО
Министр образования
Иркутской области

М.А. Парфенов

05.02.2024



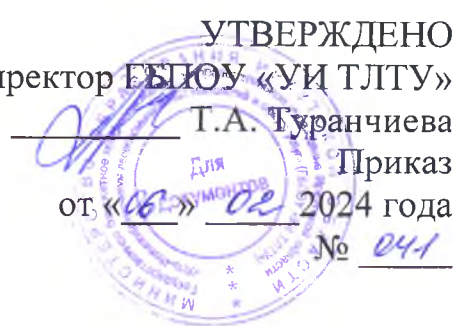
УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБПОУ «УИ ТЛТУ»

Т.А. Туранчиева

Приказ

от «06» 02 2024 года

№ 041



ИЗМЕНЕНИЯ

в Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Усть-Илимский техникум лесопромышленных технологий и сферы услуг»

Настоящие изменения вносятся в Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Усть-Илимский техникум лесопромышленных технологий и сферы услуг» в связи с приведением в соответствии с законодательством Иркутской области.

Внести в Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Усть-Илимский техникум лесопромышленных технологий и сферы услуг», утвержденное приказом от 1 сентября 2023 года № 218, следующие изменения:

1. Приложение 1 изложить в следующие редакции:

Приложение 1 к положению
об оплате труда работников ГБПОУ «УИ ТЛТУ»
от 1 сентября 2023 года № 218

**Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям
работников (профессиям рабочих) учреждения**

1. Работников образования

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	11 956
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Социальный педагог Педагог-организатор	12 184
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения Методист Педагог-психолог	12 290
4 квалификационный уровень	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС) Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	12 305
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень	
Старший мастер	12 319

2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	11 532
4 квалификационный уровень	
Механик	11 715
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	12 226
Специалист по охране труда	
Юрисконсульт	
Инженер-электроник (электроник)	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	14 188
Ведущий экономист	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Слесарь по ремонту оборудования	10 846
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
Слесарь ремонтник	
Столяр	
Плотник	
Слесарь-электрик	
Слесарь-сантехник	
Сторож	
Гардеробщик (ца)	
Дворник	
Кладовщик	

Уборщик производственных помещений	
Уборщик служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	10 901
4 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля (автобус)	14 422

4. Работников культуры, искусства и кинематографии, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий библиотекой	11 671

5. Профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников.

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинских и фармацевтический персонал первого уровня»	
4 квалификационный уровень	
Фельдшер	11 507

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Специалист в сфере закупок	13 412