

Государственное автономное образовательное учреждение
среднего профессионального образования Архангельской области
«Устьянский индустриальный техникум»

ПРИКАЗ

29 апреля 2015 года

№ 249

п. Октябрьский

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников учреждения**

В соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 29.12.2014 № 600-пп «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования», протоколом общего собрания трудового коллектива от 16.04.2015 №16, учёта мнения выборного профсоюзного органа от 16.04.2015 № 8

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Архангельской области «Устьянский индустриальный техникум» и ввести в действие с 01.06.2015.
2. Внести с 01.06.2015 изменения в штатное расписание по размерам должностных окладов работников в соответствии с положением об оплате труда.
3. Произвести с 01.06.2015 перерасчёт тарификационного и дополнительного тарификационного списков работников в соответствии с установленными ставками заработной платы согласно Положения об оплате труда.
4. Специалисту по кадрам Владимировой О.В. до 01.06.2015 оформить дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками, в соответствии с положением об оплате труда и штатным расписанием.
5. Бухгалтерии ОУ производить начисление заработной платы руководствуясь новым положением об оплате труда и штатным расписанием.
6. С настоящим приказом ознакомить Перхурова А.Б., Рыжкову И.Л., Владимирову О.В. под подпись.

Директор

Н.М. Кочмарик

Ознакомлены:

Главный бухгалтер

Специалист по кадрам

Бухгалтер

А.Б. Перхуров

О.В.Владимирова

И.Л. Рыжкова

Мнение выборного профсоюзного органа учтено

От «16» апреля 2015 г.

№ 8 учтено



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАОУ СПО АО

«Устьянский индустриальный техникум»

Н.М. Кочмарик

Приказ от «29» апреля 2015 г. № 249

Утверждено протоколом общего собрания трудового коллектива

от «16» апреля 2015 г. № 16

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

в государственном автономном образовательном учреждении среднего профессионального образования Архангельской области «Устьянский индустриальный техникум»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда в государственном автономном образовательном учреждении среднего профессионального образования Архангельской области «Устьянский индустриальный техникум» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области» (с изменениями и дополнениями), Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 03 июля 2012 года № 295-пп (в ред. постановлений Правительства Архангельской области от 03.04.2014 № 121-пп, от 17.06.2014 № 240-пп, от 29.12.2014 № 600-пп), Устава государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Архангельской области «Устьянский индустриальный техникум» и другими законодательными актами.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Архангельской области «Устьянский индустриальный техникум» (далее – Учреждение), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, повышающих коэффициентов к окладам;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения.

3. Положение утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (представительного органа) работников Учреждения, принимается общим собранием трудового коллектива Учреждения.

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников Учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда и за счёт средств от приносящей доход деятельности в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных Учреждению из областного бюджета.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников Учреждения не должны дублировать друг друга.

8. Заработная плата работников Учреждения максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ~~не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области~~

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

10. В целях настоящего Положения:

- к административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением дежурного по общежитию и лаборанта), а также директор, заместители директора, главный бухгалтер

- к вспомогательному персоналу государственного Учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

- к основному персоналу Учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, а также дежурный по общежитию и лаборант.

11. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, разрабатывается на основе пункта 10 настоящего Положения, и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

12. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы, работающих на условиях почасовой оплаты труда, отдельных специалистов (в том числе работников органов

управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются Учреждением самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы преподавателей Учреждения, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в **приложении №1** к данному Положению.

14. Настоящим Положением определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных бюджетных и автономных учреждений, определенных Отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 03 июля 2012 года № 295-пп, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

15. В целях дифференциации оплаты труда работников Учреждения предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу по ГАОУ СПО АО «Устьянский индустриальный техникум»

16. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, если иное не предусмотрено абзацами третьим и четвертым настоящего пункта.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в связи с присвоением работнику квалификационной категории образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и учитывается при установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по государственному учреждению по основаниям, предусмотренным подпунктами 1-5 пункта 19 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по государственному учреждению, установленных по основаниям, предусмотренным подпунктами 1 - 5 пункта 19 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

17. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, тарифным ставкам) являются:

1) присвоение работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;

2) наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;

3) наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

Присвоение квалификационных категорий, классов водителей осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

18. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория:

- педагогическим работникам – по любой должности педагогического персонала;

- иным работникам – по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II или III квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) в связи с присвоением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	35

Первая квалификационная категория	20
-----------------------------------	----

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих, квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Высшая квалификационная категория	35
Первая квалификационная категория	20
Вторая квалификационная категория	5

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу за классность водителей составляют:

Класс водителя	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу, %
Водитель первого класса	15
Водитель второго класса	10

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) заработной платы за наличие у работника более **высокого профильного образования**, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности, составляет **10 %** процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) за наличие у работника **второго (дополнительного) образования**, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей, составляет **10 %** оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

19. Основаниями установления повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам) заработной платы по Учреждению являются:

1) работа в группах, в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;

2) работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых государственным учреждением: детьми-инвалидами, ребенком-инвалидом по зрению, слуху и с нарушениями опорно-двигательного аппарата и центральной нервной системы;

3) выполнение работником функций руководителя учебной группы;

4) работа по проверке письменных работ по русскому языку и литературе, математике, иностранному языку, технической графике, техническому измерению, строительной графике, основам технического черчения.

5) заведование учебным кабинетом, лабораторией, мастерской, спортивным залом, библиотекой, руководство предметно – цикловой комиссией.

20. Размер повышающего коэффициента к окладу по государственному учреждению, установленного по основаниям, предусмотренным подпунктами 3-5 пункта 19 настоящего Положения, составляет 15 % процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по Учреждению за работу по проверке письменных работ по русскому языку и литературе, математике, иностранному языку, технической графике, техническому измерению, строительной графике, основам технического черчения, устанавливается в размере 15 процентов от ставки заработной платы с учетом объема аудиторной учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по государственному учреждению устанавливается в связи с работой в группах, в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, руководителю учебной группы, педагогу-психологу, воспитателям, педагогу социальному, заведующему учебно – воспитательным отделом.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по государственному учреждению, установленный в связи с работой в группах, в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, составляет 0,5 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника по государственному учреждению на одного обучающегося из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по государственному учреждению, установленный в связи с работой со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых государственным учреждением: инвалидами, детьми-инвалидами (ребенком-инвалидом по зрению, слуху и с нарушениями опорно-двигательного аппарата и центральной нервной системы, соматическими заболеваниями), лицами с ограниченными возможностями здоровья составляет 0,5% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника по государственному учреждению на одного обучающегося.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по государственному учреждению по нескольким основаниям, предусмотренным пунктом 19, то общий размер повышающего коэффициента по государственному учреждению определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 20 настоящего Положения.

21. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника Учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

22. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выплата за выполнение работ различной квалификации;
 - выплата за совмещение профессий (должностей);
 - выплата за расширение зон обслуживания;
 - выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - выплата за сверхурочную работу;
 - выплата за работу в ночное время;
 - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

24. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и составляет 4% - 12% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в соответствии с перечнем профессий и должностей перечисленных в **приложении 2** к настоящему Положению.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с трудовым и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте ра-

ботника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

25. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат входящих в систему оплаты труда работников Учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

26. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьёй 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Привлечение работника к сверхурочной работе осуществляется в соответствии со статьёй 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время. (Постановление Правительства РФ «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» от 22.07.2008 г. № 554 и Постановление Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 15.05.1990г. № 193/7-69 в учреждениях сферы образования).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- сдельщикам, не менее чем по двойной сдельной расценке
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

27. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым – девятым подпункта 3 пункта 23 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника Учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – пятым подпункта 3 пункта 23 настоящего Положения, устанавливаются работнику Учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

28. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к ка-

качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание;
- 8) надбавка за спортивное звание;
- 9) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);
- 10) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - выплата молодым специалистам);
- 12) премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

30. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный квартал (ежеквартальные премиальные выплаты) и календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный квартал устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный месяц устанавливаются работникам, относящимся к вспомогательному персоналу Учреждения.

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих трудовых или должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказом руководителя Учреждения об их начислении, подготовленного на основании представлений руководителей структурных подразделений не позднее 30 числа текущего месяца.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы за календарный квартал эта выплата начисляется в равном размере всем работникам Учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

При применении премиальной выплаты по итогам работы за календарный месяц выплата дифференцировано применяется к категории вспомогательного персонала.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за календарный квартал может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для начисления премиальной выплаты;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы за квартал составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы за календарный квартал не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации
- внешним совместителям.

В приказах руководителя Учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы за календарный квартал или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

31. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – два календарных месяца.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, относящимся к основному персоналу (за исключением лаборанта):

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в **приложении № 3** к настоящему Положению.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются

пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Конкретные показатели и критерии эффективности деятельности работников устанавливаются распоряжениями исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется настоящим положением (**приложение № 3**).

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части структурированного фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в Учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя Учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- внешним совместителям.

Комиссия подводит итоги до 02 числа месяца, следующего за окончанием расчетного периода.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказом руководителя Учреждения о начислении указанных премий на основании решения комиссии. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников Учреждения направляется на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за

интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее декабря отчетного календарного года. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

32. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем Учреждения.

33. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
15 лет и более	25

Перечень периодов работы и порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы устанавливается в соответствии с **приложением № 4** к настоящему Положению.

34. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в Учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в Учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

35. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в Учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в Учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученое звание составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) – работникам, имеющим ученое звание доцента;

20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) – работникам, имеющим ученое звание профессора.

36. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в Учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в Учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в приложении № 5 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника.

Размер надбавки за почетное звание составляет 15% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

36. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

- работнику, замещающему должность руководителя физического воспитания, имеющему спортивное звание;

- работникам, замещающим должности преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в Учреждении.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника.

Размер надбавки за спортивное звание составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

38. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премияльной выплаты при награждении составляет 2000 рублей.

39. Выплата работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

- работники окончили образовательные организации высшего профессионального образования или профессиональные образовательные организации;

- работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер выплаты молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

40. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

- работникам, относящимся к основному персоналу Учреждения, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и

иных платных услуг, предоставляемых Учреждением;

- работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых Учреждением.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

- за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - работникам, относящимся к основному персоналу Учреждения

- за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг - работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

Для работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, расчетным периодом является два календарных месяца.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

- в расчетном периоде - для работников, относящихся к основному персоналу Учреждения

- в премируемом периоде (в соответствии с приказом руководителя Учреждения) - для работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в **приложении № 6** к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, могут конкретизироваться распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных бюджетных и автономных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, приведены в **приложении №6**.

Для работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников Учреждения, направ-

ляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

Количество баллов, полученных работниками, относящихся к основному персоналу Учреждения, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в Учреждении с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя Учреждения.

Для работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

- работникам, относящимся к основному персоналу Учреждения, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

- работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), - до 12 числа следующего месяца после оказания услуг.

При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников Учреждения может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, относящимся к основному персоналу Учреждения. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется по окончании календарного года.

Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

41. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

В трудовой договор работника Учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 и 12 пункта 29 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 12 пункта 29 настоящего Положения);

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4 – 8 и 10 пункта 29 настоящего Положения.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

42. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда Учреждения.

43. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам государственных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

3) единовременное выходное пособие в размере трёх окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья.

44. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в течение года по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника. Иные выплаты работникам государственных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

45. Материальная помощь может быть оказана работнику Учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребёнка, вступление в брак, тяжёлая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда или за счёт средств от приносящей доход деятельности.

Материальная помощь может быть оказана за счёт экономии фонда оплаты труда или за счёт средств от приносящей доход деятельности близким родственникам работника Учреждения в связи с его смертью

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

46. Перечень оснований для оказания материальной помощи и порядок ее оказания определяется в соответствии с **приложением № 7.**

VI. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

47. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им Учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с абзацем вторым пункта 16 настоящего Положения.

К основному персоналу Учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом Учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного Учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей государственных бюджетных или автономных учреждений определяются исполнительными органами государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных им государственных бюджетных или автономных учреждений. Размеры должностных окладов руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля государственного бюджетного или автономного учреждения и численности работников.

Должностной оклад устанавливается руководителю Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю Учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя Учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им Учреждения.

48. Должностные оклады заместителю руководителя по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно – воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже

должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя по административно - хозяйственной работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившегося размера должностного оклада руководителя Учреждения.

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

- распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя Учреждения;

- приказов руководителя Учреждения - в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения.

50. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителя Учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство государственным автономным учреждением;

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

51. Премия за качественное руководство Учреждением устанавливается руководителям, заместителям руководителя Учреждения с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование Учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство Учреждением являются:

- достижение показателей качества и объема государственных услуг, установленных в государственном задании Учреждения;

- достижение показателей и критериев эффективности деятельности

Учреждения, отражающих:

- содержание в надлежащем состоянии находящегося у Учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

- своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

- рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

- своевременную и правильную оплату труда работников Учреждения;

- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

- своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов Учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

- осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд государственного бюджетного или автономного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

- выполнение требований пожарной безопасности;

- своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности Учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества Архангельской области, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на Учреждение;

- обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения, установленных исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя;

- направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) Учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения;

- надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на Учреждение его Уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Весовое значение показателей качества и объема государственных услуг, установленных в государственном задании Учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением составляет 40 процентов.

Показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения, предусмотренные абзацами четвертым - шестнадцатым настоящего пункта, определяются распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных бюджетных и автономных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения определяется распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных бюджетных и автономных учреждений.

Премия за качественное руководство Учреждением снижается:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для неначисления премии;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Премия за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением не начисляется:

- при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников Учреждения, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя и главного бухгалтера Учреждения);
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство Учреждением в соответ-

вующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 60 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются:

- распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя Учреждения;

- приказами руководителя Учреждения - в отношении заместителей руководителей Учреждения.

Премии за качественное руководство Учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство Учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство государственным автономным учреждением).

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителя Учреждения приведены в **приложении № 8**.

52. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

- в отношении руководителя Учреждения - исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя;

- в отношении заместителей руководителя Учреждения - руководителем Учреждения.

53. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений в соответствии с пунктами 33, 36 и 38 настоящего Положения.

54. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру Учреждения, относятся:

1) премия за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением;

2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премияльная выплата при награждении;

5) надбавка за почетное звание.

55. Премия за качественное руководство государственным бюджетным или автономным учреждением начисляется главному бухгалтеру Учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 51 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 51 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное Управление является достижение показателей и критериев эффективности деятельности Учреждения, а именно:

- надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета Учреждения;

- своевременное и правильное составление финансово-плановых документов Учреждения;

- обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам Учреждения;

- обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

- обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам Учреждения;

- своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

- своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта приведены в **приложении №8**.

Размеры премий за качественное руководство Учреждением определяются приказом руководителя Учреждения.

56. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера Учреждения руководителем Учреждения.

57. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бух-

галтеру Учреждения в соответствии с пунктами 33,36 и 38 настоящего Положения.

58. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в Учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 50 и подпунктом 1 пункта 54 настоящего Положения);
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

- распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя Учреждения;
- приказов руководителя Учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

59. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

- распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении руководителя Учреждения;
- приказов руководителя Учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

60. Средняя заработная плата руководителя Учреждения не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им Учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы остальных работников Учреждения (далее - предельный уровень соотношения средней заработной платы) устанавливаются в кратности от 1,8 до 5,0 исходя из критериев деятельности Учреждения для определения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы остальных работников Учреждения, предусмотренных в **приложении № 9** к настоящему Положению.

Порядок определения кратности предельного уровня соотношения

средней заработной платы определяется распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственного им Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы устанавливаются распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, применительно к Учреждению.

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников государственных бюджетных автономных учреждений определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения

61. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых Учреждению из областного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей деятельности.

62. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников Учреждения составляет 40 процентов.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения должна превышать среднюю заработную плату работников государственного бюджетного или автономного учреждения.

63. Предельная доля, указанная в пункте 61 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников Учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 61 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных бюджетных и автономных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

64. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения, установленных настоящим Положением.

VIII. Другие вопросы оплаты труда.

65. Выплата заработной платы в Учреждении осуществляется каждые полмесяца (12 и 27 числа), путём перечисления в безналичном порядке на счёт открытый работнику в кредитной организации по его выбору в соответствии с письменным заявлением, а именно в ОАО «Московский индустриальный банк» или в ОАО «Сбергательный банк России». При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата производится накануне этого дня.

По согласованию с трудовым коллективом Учреждения сроки заработной платы могут быть перенесены.

При выплате заработной платы работникам Учреждения выдаются расчётные листки, которые содержат: размер начисленной заработной платы за фактически отработанное время, компенсационные и стимулирующие выплаты, размер произведённых удержаний и размер общей суммы, причитающейся к выплате работнику.

Форма расчётного листка приведена в **приложении № 10.**

ПРИЛОЖЕНИЕ N 1
к положению
об оплате труда в ГАОУ СПО АО
«Устьянский индустриальный техникум»

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

Квалификационные уровни, наименования должностей (профессий)	Фиксированный размер оклада (долж- ностного оклада, став- ки заработной платы). рублей
1	2
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	4720
3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог	5050
4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасно- сти жизнедеятельности; руководитель физического воспи- тания	5490
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень: заведующий учебной частью, заведующий учебно – воспита- тельным отделом, заведующий отделом профессиональной подготовки, заведующий вечерним отделением	5150
3 квалификационный уровень: заведующий структурного подразделения образовательного учреждения среднего профессионального образования (г. Пенкурск)	9500
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: дежурный по общежитию; кассир; паспортист; администратор дежурный	3090
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	

1 квалификационный уровень: лаборант; секретарь руководителя; программист, техник по эксплуатации зданий	3605
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5150
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар), заведующий общепитием, заведующий производственным отделом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5150
4 квалификационный уровень: механик: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4120
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженер – механик, специалист по кадрам, специалист по охране труда	4120
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: бухгалтер	4223
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	9500
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих	
3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, кухонный рабочий, мойщик посуды, машинист по ремонту и стирке спецодежды, повар, столяр, плотник, машинист (кочегар) котельной, слесарь – сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь - ремонтник	2300
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, води-	2500

тель автобуса, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь – сантехник, столяр, плотник, повар, машинист (кочегар) котельной, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь – ремонтник, тракторист	
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, слесарь – сантехник, столяр, плотник, тракторист, слесарь – ремонтник, слесарь по ремонту автомобилей	2800
3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, слесарь – ремонтник, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	3700
4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4380
4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
главный библиотекарь; библиотекарь.	3090

ПРИЛОЖЕНИЕ N 2
к положению
об оплате труда в ГАОУ СПО ЛО
«Устьянский индустриальный техникум»

**Перечень должностей и профессий и
размер выплат за работу с вредными и (или) опасными
условиями труда**

№ п/п	Должность, профессия	Размер выплаты, % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)	Количество дней дополнительного отпуска
1.	Директор	Повышенная оплата труда за напряжённость учтена в должностном окладе	--
2.	Заместитель директора по учебно – производственной работе	Повышенная оплата труда за напряжённость учтена в должностном окладе	--
3.	Заместитель директора по учебно – воспитательной работе	Повышенная оплата труда за напряжённость учтена в должностном окладе	--
4.	Главный бухгалтер	Повышенная оплата труда за напряжённость учтена в должностном окладе	--
5.	Водитель автобуса	4%	--
6.	Водитель автомобиля	Повышенная оплата труда за неустраняемые вредные факторы учтена в окладе	--
7.	Тракторист	4%	--
8.	Столяр	4%	--
9.	Заведующий производством	Повышенная оплата труда за напряжённость учтена в должностном окладе	
10.	Повар	4%	7 календарных дней
11.	Мойщик посуды	4%	--
12.	Машинист (кочегар) котельной (при работе на угле)	4%	14 календарных дней
13.	Машинист (кочегар) котельной (при работе на угле в структ. подр. г. Шенкурск)	12%, 0,5 литра молока за смену	7 календарных дней
14.	Шеф – повар (структ. подр. г. Шенкурск)	4%	7 календарных дней

ПОРЯДОК

установления выплат стимулирующего характера (премии за интенсивность и высокие результаты работы) основному персоналу, показатели и критерии эффективности деятельности.

1. Общие положения

Настоящий порядок определяет условия, размер, показатели и критерии оценки эффективности деятельности основного персонала государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Архангельской области «Устьянский индустриальный техникум» (далее – Учреждение) при установлении выплат стимулирующего характера, а именно, премий за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Показатели и критерии эффективности деятельности основного персонала

В основе определения размера премии за интенсивность и высокие показатели работы лежат критерии и показатели эффективности деятельности основного персонала:

- 2.1. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего учебной частью;
- 2.2. Показатели и критерии эффективности деятельности преподавателя, мастера производственного обучения;
- 2.3. Показатели и критерии эффективности деятельности воспитателя;
- 2.4. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога дополнительного образования;
- 2.5. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога социального;
- 2.6. Показатели и критерии эффективности деятельности руководителя физического воспитания;
- 2.7. Показатели и критерии эффективности деятельности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности;
- 2.8. Показатели и критерии эффективности деятельности библиотекаря;
- 2.9. Показатели и критерии эффективности деятельности дежурного по общежитию;
- 2.10. Показатели и критерии эффективности деятельности лаборанта;
- 2.11. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего структурным подразделением;
- 2.12. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего учебно – воспитательным отделом;

Критерии стимулирования определяются приоритетными и/или проблемными направлениями в деятельности Учреждения, содержанием программы развития Учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов по всем критериям составляет 100.

Для измерения результативности и качества труда различных категорий работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Накопление первичных данных для расчета показателей осуществляется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутритехникумовского контроля.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты труда производится по итогам работы за два месяца с начала календарного года, что позволяет учитывать динамику достижений. Оценка итогов работы не производится за период июль-август, а результаты оценки работы за май-июнь действуют при расчёте стимулирующих выплат в период сентябрь-октябрь.

Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется следующим образом.

1. Производится подсчет баллов ежемесячно за соответствующий период по максимально возможному количеству критериев на основе данных, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности работника в рамках внутритехникумовского контроля на основании мотивированных служебных записок руководителей структурных подразделений и выводится средний балл в отношении каждого работника.

2. Средние баллы, полученные всеми работниками, суммируются.

3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, направленный на выплату премий за интенсивность и высокие показатели работы, запланированный на данный период, делится на общее количество средних баллов. Таким образом, определяется денежное содержание каждого балла в рублях.

4. Этот показатель умножается на ~~средний балл~~ каждого работника. В результате получается размер стимулирующей выплаты каждому работнику за соответствующий период.

Выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется на основании приказа директора. Результаты мониторинга профессиональной деятельности работников Учреждения и распределение стимулирующих выплат рассматриваются и утверждаются премиальной комиссией

4. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего учебной частью

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Качество выполняемых работ – 35 баллов				
1.1.	Наличие плана работы техникума на учебный год, его реализация	Наличие плана работы техникума на учебный год, его реализация	Результат выполнения программы: - не выполнение мероприятий – 0 баллов; - своевременное выполнение мероприятий – 8 баллов; - выполнение плана в полном объеме - 10 баллов	10
1.2.	Работа по сохранению контингента обучающихся,	Данные статистических отчетов	Сохранность контингента: - сохранение в полном объеме – 5 баллов; - сокращение на 10% – 2 балла; - сокращение на 20 % – 1 балл; - сокращение более чем на 20% – 0 баллов	5
1.3.	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Данные статистических отчетов	- выше в сравнении с предыдущим отчетным периодом – 5 баллов; - на уровне предыдущего отчетного периода – 2 балла; - ниже уровня предыдущего отчетного	5

1.4.	Эффективная организация работы по оказанию консультативной и практической помощи педагогам по соответствующим направлениям деятельности, в т.ч. посещение учебных занятий	Объем оказанной консультативной помощи, количество посещенных учебных занятий	оказание практической помощи; консультативной помощи преподавателям и мастерам производственного обучения, посещение учебных занятий – до 5 баллов;	5
1.5.	Организация, проведение и документационное сопровождение промежуточной и государственной итоговой аттестации	Результаты ПА и ГИА, наличие протоколов/ведомостей, выдача документов государственного и установленного образца	Своевременная и качественная организация ПА и ГИА – 5 баллов	5
1.6.	Качественное ведение документации	Наличие номенклатуры дел	Документация - соответствует требованиям – 5 баллов; - не соответствует – 0 баллов	5
Критерий 2. Инновационная и методическая деятельность – 60баллов				
2.1.	Наличие публикаций, подготовленных работниками техникума	Количество публикаций	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 балла; муниципальный уровень – 5 баллов; уровень учреждения – 3 балла	10
2.2.	Наличие учебных пособий, методических и дидактических разработок, подготовленных педагогическими работниками и применяемых в образовательном процессе	Количество пособий в зависимости от сложности, объема и результативности работы	Имеющие гриф УМО РАЕ, АО ИОО, прошедшие экспертизу – 5 баллов на уровне ОУ – 3 балла	5
2.3.	Организация помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий и разработка собственных инновационных программ и технологий	Наличие инновационных программ и технологий	Инновационные программы и технологии - отсутствуют – 0 баллов; - находятся в состоянии разработки и (или) использования – 5 баллов; - разрабатываются и (или) используются собственные – 5 баллов	5
2.4.	Представление опыта работы	Выступления на конференциях,	Всероссийский уровень – 10 баллов;	10

		круглых столах, публичный доклад	региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов; уровень учреждения – 3 балла	
2.5.	Участие педагогических работников и обучающихся в конкурсах, олимпиадах, выставках и т.д.	Наличие призовых мест	Всероссийский уровень – 5 баллов; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл	5
2.6.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе	Результаты участия в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе/сертификаты, дипломы, грамоты	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов; уровень учреждения – 3 балла	10
2.7.	Аттестация педагогических и руководящих работников	Своевременность аттестации работников, процентное соотношение преподавателей высшей/первой категории, соответствия занимаемой должности	Своевременность подготовки документов, проведения экспертных процедур – 5 баллов, процент преподавателей высшей/первой категории более 50 % – 5 баллов	10
2.8.	Работа с одаренными детьми	Наличие факультативов, предметных кружков	работа проводится – 5 баллов, не проводится – 0 баллов	5
Критерий 3. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
3.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	- обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; - повышение квалификации – до 2 баллов; - профессиональная подготовка – до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.	5
ВСЕГО:				100

5. Показатели и критерии эффективности деятельности преподавателя, мастера производственного обучения

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Успешность образовательной деятельности – 40 баллов				
1.1.	Качество освоения учебных программ	Средний показатель по области и средний показатель по техникуму	- значение выше среднего по области – 10 баллов; - выше среднего по техникуму – 5 баллов	10
1.2.	Успеваемость	Средний показатель по области и средний показатель по техникуму	- значение выше среднего по области – 10 баллов; - выше среднего по техникуму – 5 баллов	10
1.3.	Динамика учебных достижений (успеваемость и качество)	Наличие/отсутствие динамики	- положительная – 5 баллов - стабильная – 1 балл - отрицательная – 0 баллов	5
1.4	Подготовка победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров, выставок	Количество обучающихся – победителей и призеров фестивалей, лауреатов и дипломантов конкурсов и т.д.	- всероссийский уровень: очный – 10 баллов, заочный – 4 балла; - региональный уровень: очный – 5 баллов, заочный – 2 балла; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балл.	10
1.5	Сохранность контингента	Динамика доли неуспевающих по предметам	- неуспевающие отсутствуют – 5 баллов; - снижение доли неуспевающих – 2 балла;	5
Критерий 2. Активность во внеурочной деятельности – 10 баллов				
2.1.	Привлечение обучающихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению дисциплины	обучающиеся, привлекающиеся к занятиям по углубленному, дополнительному изучению дисциплины, работа с одаренными обучающимися (факультативы, кружки и т.д.)	- работа проводится – 5 баллов - работа не проводится – 0 баллов	5
2.2.	Участие в проведении предметных недель, олимпиад, конкурсов, руководство научными	По факту участия	- всероссийский уровень – 5 баллов, - региональный уровень – 3 балла;	5

	проектами и т.д.		муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл.	
Критерий 3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта - 10 баллов				
3.1.	Проведение открытых уроков, мастер классов, выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, педагогических советах, методических объединениях, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество, публикация материалов научно-методической работы	По факту участия	- всероссийский уровень – 10 баллов, - региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балла.	10
Критерий 4. Участие в методической, научно-исследовательской работе – 15 баллов				
4.1.	Наличие собственных учебных пособий, методических и дидактических разработок, применяемых в образовательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы: имеющие гриф УМОРАЕ, АО ИОО, прошедшие экспертизу – 5 баллов; на уровне ОУ – 3 балла	5
4.2.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе (сертификаты, дипломы, грамоты)	- всероссийский уровень – 8 баллов; - региональный уровень – 5 баллов; - муниципальный уровень – 3 балла; - уровень учреждения – 1 балл	8
4.3.	Участие в работе методических объединений/методических комиссий	Результаты работы методического объединения (по протоколам МО/МК)	- выступление на МО – 2 балла; - присутствие на заседании 1 балл.	2
Критерий 5. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
5.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре,	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов повышения	- обучение по программам высшего образования (специалитет) – до 3 баллов; - повышение квалификации – до 2 баллов;	5

	докторантуре	квалификации и профессиональной подготовке	- профессиональная подготовка – до 2 баллов; - обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.	
Критерий 6. Организация внеурочной деятельности – 10 баллов				
6.1.	Организация внеурочной деятельности	По результатам внутритехнического контроля, результатам выполнения планов работы	- организация и проведение мероприятий – 3 балла; - участие в мероприятиях – 2 балла	3
6.2.	Организация работы с обучающимися по профилактике правонарушений, в т. ч. сохранность контингента	Уровень взаимодействия с Советом по профилактике правонарушений, своевременность отчетов по обучающимся, систематически не посещающим занятия, сохранность контингента, обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций	- сохранность контингента (беседа с обучающимися; встреча с родителями; выезд на дом к обучающимся; письменное сообщение родителям об успеваемости обучающихся) – 5 баллов; - отсутствие приглашений на Совет по профилактике правонарушений – 1 балл (при наличии – 0 баллов); - отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций - 1 балл (при наличии – 0 баллов).	7
Критерий 7. Исполнительская и трудовая дисциплина – 10 баллов				
7.1.	Своевременность сдачи учебной и отчетной документации	По результатам внутритехнического контроля	- качественное ведение документации – до 5 баллов; - своевременность предоставления отчетности – до 3 баллов.	8
7.2.	Своевременность и эффективность исполнения приказов, распоряжений, правил внутреннего распорядка и других локальных актов	По результатам внутритехнического контроля	Своевременное и эффективное исполнение приказов, распоряжений, – до 2 баллов.	2
		Несвоевременное оформление учебной и отчетной документации – -5х1. Наличие административного взыскания – -10х1. Создание конфликтной ситуации и (или) неумение выйти из неё – -5х1.		
ВСЕГО:				100

6. Показатели и критерии эффективности деятельности воспитателя

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Успешность воспитательной работы – 20 баллов				
1.1.	Организация и проведение воспитательной работы в общежитии	Количество мероприятий по профилактике правонарушений, культурно-досуговых, воспитательных, здоровьесберегающих, проводимых в общежитии	1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 баллов	5
1.2.	Вовлеченность обучающихся в мероприятия внеурочной деятельности, проводимых в общежитии (в том числе кружковую деятельность)	Количество обучающихся, задействованных в мероприятиях	Количество обучающихся: - от 80% до 100 % – 5 баллов; - от 50% до 79% – 3 балла; - от 0 до 49% – 1 балл	5
1.3.	Подготовка победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров, выставок	Количество обучающихся – победителей и призеров фестивалей, лауреатов и дипломантов конкурсов и т.д.	- всероссийский уровень: очный – 10 баллов, заочный – 5 баллов; - региональный уровень: очный – 7 баллов, заочный – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл.	10
Критерий 2. Эффективность организации воспитательной деятельности – 20 баллов				
2.1.	Разработка и/или реализация инновационных проектов, программ, внедрение воспитательных технологий и методик, программ формирования здорового и безопасного образа жизни	Наличие инновационных проектов, программ	- разработка и (или) своевременная реализация в отчетный период – 5 баллов	5
2.2.	Применение разнообразных форм и методов организации досуговой деятельности с учётом интересов и потребностей обучающихся	Фактическое использование разнообразных форм и методов деятельности	- использование различных форм и методов организации досуговой деятельности (не менее 5 в отчётный период) – 5 баллов; - отсутствие разнообразия в использовании форм и методов организации досуговой деятельности – 0 баллов	5

2.3.	Использование внешних ресурсов (музеев, библиотек, кинотеатров и т.д.) в организации воспитательной работы в общежитии	По количеству проведённых мероприятий	1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 баллов	5
2.4.	Взаимодействие с родителями (лицами, их заменяющими) обучающихся	По фактам взаимодействия	- систематическое взаимодействие, ведение учёта взаимодействия, фиксирование принятых решений – 5 баллов; - бессистемное взаимодействие – 3 балла; - эпизодическое взаимодействие – 1 балл	5
Критерий 3. Эффективность профилактической работы с обучающимися, проживающими в общежитии – 20 баллов				
3.1.	Индивидуальная работа с обучающимися с девиантным поведением, вовлечённость их в мероприятия внеурочной деятельности (в том числе кружковую деятельность)	По количеству обучающихся с девиантным поведением, с которыми проведена индивидуальная работа	- систематическая работа, ведение учёта проделанной работы, фиксирование принятых решений – 5 баллов; - бессистемное взаимодействие – 3 балла; - эпизодическое взаимодействие – 1 балл	5
3.2.	Снижение (отсутствие) пропусков учебных занятий без уважительной причины обучающимися проживающими в общежитии	По количеству пропусков занятий без уважительной причины	- отсутствие (снижение) пропусков – 5 баллов; - отсутствие положительной динамики – 1 балл; - отрицательная динамика – 0 баллов	5
3.3.	Снижение (отсутствие) количества правонарушений среди обучающихся проживающих в общежитии	По количеству правонарушений	- отсутствие (снижение) правонарушений – 5 баллов; - отсутствие положительной динамики – 1 балл; - отрицательная динамика – 0 баллов	5
3.4.	Снижение (отсутствие) случаев нарушения правил проживания в общежитии	По количеству нарушений	- отсутствие (снижение) правонарушений – 5 баллов; - отсутствие положительной динамики – 1 балл; - отрицательная динамика – 0 баллов	5
Критерий 4. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
4.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов	- обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; - повышение квалификации	5

	образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	повышения квалификации и профессиональной подготовке	- до 2 баллов; - профессиональная подготовка – до 2 баллов; - обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов	
Критерий 5. Участие в методической, научно-исследовательской работе – 25 баллов				
5.1.	Наличие собственных учебных пособий, методических и дидактических разработок, применяемых в воспитательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в воспитательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы: имеющие гриф УМОРАЕ, АО ИППК РО, прошедшие экспертизу – 5 баллов; на уровне ОУ – 3 балла	5
5.2.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе / сертификаты, дипломы, грамоты	- всероссийский уровень – 10 баллов; - региональный уровень – 5 баллов; - муниципальный уровень – 3 балла; - уровень учреждения – 1 балл	10
5.3.	Участие в представлении опыта учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: участие в конкурсе профессионального мастерства, конкурс по результатам профессиональной деятельности участие в проведении научно-практических конференций, семинаров, подготовка публикаций (в том числе в электронном виде) и др.	По факту участия	- всероссийский уровень – 10 баллов; - региональный уровень – 5 баллов; - муниципальный уровень – 3 балла; - уровень учреждения – 1 балл	10
Критерий 6. Исполнительская и трудовая дисциплина – 10 баллов				
6.1.	Своевременность сдачи учебной и отчетной документации	По результатам внутритехникумовского контроля	- качественное ведение документации – до 5 баллов; - своевременность предоставления отчетности – до 3 баллов	8
6.2.	Своевременность и эффективность исполнения приказов, распоряжений, правил внутреннего распорядка и других локальных актов	По результатам внутритехникумовского контроля	Своевременное и эффективное исполнения приказов, распоряжений – до 2 баллов	2

		Несвоевременное оформление учебной и отчётной документации – -5х1. Наличие административного взыскания – -10х1. Создание конфликтной ситуации и (или) неумение выйти из неё – -5х1.	
ВСЕГО:			100

7. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога дополнительного образования

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Успешность воспитательной работы – 25 баллов				
1.1.	Количество обучающихся, задействованных во внеурочной деятельности	По количеству обучающихся	- от 90% до 100 % – 10 баллов; - от 50% до 89% – 5 баллов; - от 0 до 49% – 2 балла	10
1.2.	Динамика вовлеченности обучающихся во внеурочную деятельность	По количеству обучающихся	- положительная – 5 баллов; - стабильная – 3 балла - отрицательная – 0 баллов	5
1.3.	Подготовка победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров, выставок	Количество обучающихся – победителей и призеров фестивалей, лауреатов и дипломантов конкурсов и т.д.	- всероссийский уровень: очный – 10 баллов, заочный – 4 балла; - региональный уровень: очный – 5 баллов, заочный – 2 балла; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балл.	10
Критерий 2. Эффективность организации воспитательной деятельности – 20 баллов				
2.1.	Разработка и/или реализация инновационных проектов, программ, внедрение воспитательных технологий и методик, программ формирования здорового и безопасного образа жизни	Наличие инновационных проектов, программ и результаты реализации данных программ	- разработка и (или) своевременная реализация – 5 баллов	5
2.2.	Применение разнообразных форм и методов организации внеурочной деятельности с учётом интересов и потребностей обучающихся в том числе с использованием внешних ресурсов (музеев, библиотек, кинотеатров и т.д.)	Фактическое использование разнообразных форм и методов деятельности	- использование различных форм и методов организации внеурочной деятельности с использованием внешних ресурсов – до 5 баллов; - отсутствие разнообразия в использовании форм и методов организации внеурочной деятельности – 0 баллов	5

2.3.	Взаимодействие с классными руководителями в организации мероприятий внеурочной деятельности	Внутритехникумовский контроль	Сотрудничество с классными руководителями, оказание им помощи в организации мероприятий, привлечение к участию в общетехникумовских мероприятиях – 10 баллов	10
Критерий 3. Обеспечение индивидуального подхода при реализации основных общеобразовательных программ дополнительного образования – 15 баллов				
3.1.	Реализация программ для обучающихся «группы риска», программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Наличие программ и результаты их реализации	- наличие программы и систематическая реализация мероприятий программы – 5 баллов; - наличие программы и эпизодическая реализация мероприятий программы – 2 баллов; - отсутствие программ – 0 баллов	5
3.2.	Вовлеченность детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся с девиантным поведением в мероприятия по реализации программ дополнительного образования	По факту участия	- систематическое участие в мероприятиях – 5 баллов; - эпизодическое участие – 2 балла; - не участвуют – 0 баллов	5
3.3.	Индивидуальная работа с одаренными детьми	Количество обучающихся, с которыми ведется индивидуальная работа	- ведётся систематически – 5 баллов; - ведётся эпизодически – 2 балла; - не ведётся – 0 баллов	5
Критерий 4. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
4.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной подготовке	Обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; повышение квалификации – до 2 баллов; профессиональная подготовка – до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.	5
Критерий 5. Участие в методической, научно-исследовательской работе – 25 баллов				
5.1.	Наличие собственных учебных пособий, методических и дидактических разработок, применяемых в воспитательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в	В зависимости от сложности, объема и результативности работы: имеющие гриф УМОРАЕ. АО ИППК РО, прошедшие экспертизу – 5 баллов; на уровне ОУ – 3 балла	5

		воспитательном процессе		
5.2.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе / сертификаты, дипломы, грамоты	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл	10
5.3.	Участие в представлении опыта учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: участие в конкурсе профессионального мастерства, конкурсе по результатам профессиональной деятельности участие в проведении научно-практических конференций, семинаров, подготовка публикаций (в том числе в электронном виде) и др.	По факту участия	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл.	10
Критерий 6. Исполнительская и трудовая дисциплина – 10 баллов				
6.1.	Своевременность сдачи учебной и отчётной документации	По результатам внутритехнического контроля	Качественное ведение документации – до 5 баллов; своевременность предоставления отчетности – до 3 баллов.	8
6.2.	Своевременность и эффективность исполнения приказов, распоряжений, правил внутреннего распорядка и других локальных актов	По результатам внутритехнического контроля	Своевременное и эффективное исполнения приказов, распоряжений, – до 2 баллов.	2
		Несвоевременное оформление учебной и отчётной документации – -5х1. Наличие административного взыскания – -10х1. Создание конфликтной ситуации и (или) неумение выйти из неё – -5х1.		
ВСЕГО:				100

8. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога социального

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Успешность социально-педагогической работы – 20 баллов				
1.1.	Количество обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации обучающихся и программам по профилактике правонарушений	По количеству обучающихся	- от 80% до 100 % – 5 баллов; - от 50% до 79% – 3 балла; - от 0 до 49% – 1 балл	5
1.2.	Динамика вовлеченности обучающихся из «группы риска» в деятельность по программам социальной адаптации и реабилитации обучающихся	По количеству обучающихся	Динамика: - положительная – 5 баллов; - стабильная – 3 балла - отрицательная – 0 баллов	5
1.3.	Подготовка победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров, выставок (в т. ч. обучающихся с девиантным поведением)	Количество обучающихся – победителей и призеров фестивалей, лауреатов и дипломантов конкурсов и т.д.	- всероссийский уровень: очный – 10 баллов, заочный – 4 балла; - региональный уровень: очный – 5 баллов, заочный – 2 балла; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балл.	10
Критерий 2. Эффективность организации профилактической работы с обучающимися и родителями – 10 баллов				
2.1.	Взаимодействие с родителями (лицами, их заменяющими) обучающихся через организацию консультаций, посещение на дому, выступления на родительских собраниях, индивидуальные беседы и др.	Наличие программы (плана) работы с родителями и результаты его реализации	- наличие программы (плана) и систематическая реализация мероприятий программы (плана) – 5 баллов; - наличие программы (плана) и эпизодическая реализация мероприятий программы (плана) – 2 баллов; - отсутствие программы (плана) – 0 баллов	5
2.2.	Вовлеченность детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся с девиантным поведением в кружки, секции, клубы по интересам	По количеству обучающихся	- от 80% до 100 % – 5 баллов; - от 50% до 79% – 3 балла; - от 0 до 49% – 1 балл	5

Критерий 3. Результативность деятельности по защите прав обучающихся – 10 баллов				
3.1.	Организация работы по правовому просвещению обучающихся, родителей и педагогов (классные часы, круглых столов, Дни правовых знаний и др. для обучающихся; лектории, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов и др.)	Наличие программы (плана) работы по правовому просвещению и результаты его реализации	- наличие программы (плана) и систематическая реализация мероприятий программы (плана) – 5 баллов; - наличие программы (плана) и эпизодическая реализация мероприятий программы (плана) – 2 баллов; - отсутствие программы (плана) – 0 баллов	5
3.2.	Организация работы по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий (опекаемые, многодетные, инвалиды, дети из неполных семей и др.)	Наличие программы (плана) работы по защите прав обучающихся и результаты его реализации	- наличие программы (плана) и систематическая реализация мероприятий программы (плана) – 5 баллов; - наличие программы (плана) и эпизодическая реализация мероприятий программы (плана) – 2 баллов; - отсутствие программы (плана) – 0 баллов	5
Критерий 4. Работа с обучающимися, находящимися в трудной жизненной ситуации – 15 баллов				
4.1.	Формирование банка данных обучающихся, находящихся в социально-опасном положении, имеющими проблемы в обучении и поведении, постановка на внутритехникумовский контроль, своевременность работы с классными руководителями	По результатам внутритехникумовского контроля	- наличие банка данных, его своевременная корректировка – 5 баллов; - своевременная работа с классными руководителями, родителями – 3 балла - участие в совете по профилактике правонарушений – 2 балла	10
4.2.	Организация социально-педагогического сопровождения детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	По количеству детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	- 100% – 5 баллов; - от 80 до 99% – 4 баллов; - от 60 до 79% – 3 баллов; - от 40 до 59% – 2 балла; - менее 40 % – 1 балл; - отсутствие – 0 баллов	5
Критерий 5. Взаимодействие с социумом – 5 баллов				
5.1.	Взаимодействие с образовательными школами, центрами реабилитации и социальной поддержки детей, молодежными организациями, организациями здравоохранения,	По фактам взаимодействия	- организация и проведение мероприятий на муниципальном уровне – 5 баллов; - участие в мероприятиях, проводимых на муниципальном уровне или организация и проведение мероприятий на уровне	5

	комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, отделом молодежи МО «Устьянский муниципальный район» и др.		техникума – 3 балла; - отсутствие взаимодействия – 0 баллов	
Критерий 6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
6.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной подготовке	Обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; повышение квалификации – до 2 баллов; профессиональная подготовка – до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.	5
Критерий 7. Участие в методической, научно-исследовательской работе – 25 баллов				
7.1.	Наличие собственных учебных пособий, методических и дидактических разработок, применяемых в воспитательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в воспитательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы: имеющие гриф УМОРАЕ, АО ИППК РО, прошедшие экспертизу – 5 баллов; на уровне ОУ – 3 балла	5
7.2.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе / сертификаты, дипломы, грамоты	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл	10
7.3.	Участие в представлении опыта учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: участие в конкурсе профессионального мастерства, конкурсе по результатам профессиональной деятельности участие в проведении научно-практических конференций, семинаров, подготовка публикаций (в том числе в электронном виде) и др.	По факту участия	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл.	10

Критерий 8. Исполнительская и трудовая дисциплина – 10 баллов				
8.1.	Своевременность сдачи учебной и отчетной документации	По результатам внутритехникумовского контроля	Качественное ведение документации – до 5 баллов; своевременность предоставления отчетности – до 3 баллов.	8
8.2.	Своевременность и эффективность исполнения приказов, распоряжений, правил внутреннего распорядка и других локальных актов	По результатам внутритехникумовского контроля	Своевременное и эффективное исполнения приказов, распоряжений, – до 2 баллов.	2
		Несвоевременное оформление учебной и отчетной документации – -5x1. Наличие административного взыскания – -10x1. Создание конфликтной ситуации и (или) неумение выйти из неё – -5x1.		
ВСЕГО:				100

9. Показатели и критерии эффективности деятельности руководителя физического воспитания

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Успешность образовательной деятельности – 20 баллов				
1.1.	Качество освоения учебных программ	Средний показатель по области и средний показатель по техникуму	- значение выше среднего по области – 5 баллов; - выше среднего по техникуму – 3 балла	5
1.2.	Успеваемость	Средний показатель по области и средний показатель по техникуму	значение выше среднего по области – 10 баллов; - выше среднего по техникуму – 3 балла	5
1.3.	Подготовка победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров, выставок	Количество обучающихся – победителей и призеров фестивалей, лауреатов и дипломантов конкурсов и т.д.	- всероссийский уровень: очный – 10 баллов, заочный – 4 баллов; - региональный уровень: очный – 5 баллов, заочный – 2 балла; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балл.	10

Критерий 2. Эффективность организации воспитательной деятельности – 20 баллов				
2.1.	Разработка и/или реализация инновационных проектов, программ, внедрение воспитательных технологий и методик, программ формирования здорового и безопасного образа жизни	Наличие инновационных проектов, программ и результаты реализации данных программ	- разработка и (или) своевременная реализация – 5 баллов	5
2.2.	Применение разнообразных форм и методов организации внеурочной деятельности с учётом интересов и потребностей обучающихся в том числе с использованием внешних ресурсов (спорткомплекса, спортивных сооружений, лыжной трассы и т.д.)	Фактическое использование разнообразных форм и методов деятельности	- использование различных форм и методов организации внеурочной деятельности с использованием внешних ресурсов – до 5 баллов; - отсутствие разнообразия в использовании форм и методов организации внеурочной деятельности – 0 баллов	5
2.3.	Вовлеченность обучающихся в массовые спортивные мероприятия	Количество обучающихся, задействованных в мероприятиях	Количество обучающихся: - от 80% до 100 % – 5 баллов; - от 50% до 79% – 3 балла; - от 0 до 49% – 1 балл	5
2.4.	Вовлечённость обучающихся в спортивные кружки, секции (и т.д.) в техникуме и в других спортивных организациях	Количество обучающихся, задействованных в кружках, секциях	- 50% и более - 5 баллов; - от 40% до 49 % - 4 балла; - от 30% до 39% - 3 балла; - от 20% до 29% - 2 балла; - от 10% до 9% - 1 балл; - менее 9% - 0 баллов	5
Критерий 3. Обеспечение индивидуального подхода при организации образовательного процесса и внеурочной деятельности – 15 баллов				
3.1.	Реализация программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющими отклонения в здоровье и (или) слабую физическую подготовку	Наличие программ и результаты их реализации	- наличие программы и систематическая реализация мероприятий программы – 5 баллов; - наличие программы и эпизодическая реализация мероприятий программы – 2 баллов; - отсутствие программ – 0 баллов	5
3.2.	Организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Результаты мониторинга	Динамика: - положительная – 5 баллов; - стабильная – 3 балла - отрицательная – 0 баллов	5
3.3.	Индивидуальная работа с обучающимися, имеющими высокие спортивные достижения	Количество обучающихся, с которыми ведётся индивидуальная работа	- ведётся систематически – 5 баллов; - ведётся эпизодически – 2 балла; - не ведётся – 0 баллов	5

Критерий 4. Взаимодействие с социумом – 5 баллов				
4.1.	Взаимодействие с образовательными школами, спортивными центрами, ДЮСШ, молодежными организациями, организациями здравоохранения, отделом спорта и туризма, отделом молодежи МО «Устьянский муниципальный район» и др.	По фактам взаимодействия	- организация и проведение мероприятий на муниципальном уровне – 5 баллов; - участие в мероприятиях, проводимых на муниципальном уровне или организация и проведение мероприятий на уровне техникума – 3 балла; - отсутствие взаимодействия – 0 баллов	5
Критерий 5. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
5.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной подготовке	Обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; повышение квалификации – до 2 баллов; профессиональная подготовка – до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.	5
Критерий 6. Участие в методической, научно-исследовательской работе – 25 баллов				
6.1.	Наличие собственных учебных пособий, методических и дидактических разработок, применяемых в воспитательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в воспитательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы: имеющие гриф УМОРАЕ, АО ИППК РО, прошедшие экспертизу – 5 баллов; на уровне ОУ – 3 балла	5
6.2.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе / сертификаты, дипломы, грамоты	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл	10
6.3.	Участие в представлении опыта учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: участие в конкурсе профессионального мастерства, конкурсе по результатам профессиональной деятельности	По факту участия	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл.	10

	участие в проведении научно-практических конференций, семинаров, подготовка публикаций (в том числе в электронном виде) и др.			
Критерий 7. Исполнительская и трудовая дисциплина – 10 баллов				
7.1.	Своевременность сдачи учебной и отчётной документации	По результатам внутритехнического контроля	Качественное ведение документации – до 5 баллов; своевременность предоставления отчетности – до 3 баллов.	8
7.2.	Своевременность и эффективность исполнения приказов, распоряжений, правил внутреннего распорядка и других локальных актов	По результатам внутритехнического контроля	Своевременное и эффективное исполнения приказов, распоряжений, – до 2 баллов.	2
		Несвоевременное оформление учебной и отчётной документации – -5х1. Наличие административного взыскания – -10х1. Создание конфликтной ситуации и (или) неумение выйти из неё – -5х1.		
ВСЕГО:				100

10. Показатели и критерии эффективности деятельности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Успешность образовательной деятельности – 20 баллов				
1.1.	Качество освоения учебных программ	Средний показатель по области и средний показатель по техникуму	- значение выше среднего по области – 5 баллов; - выше среднего по техникуму – 3 балла	5
1.2.	Успеваемость	Средний показатель по области и средний показатель по техникуму	значение выше среднего по области – 5 баллов; - выше среднего по техникуму – 3 балла	5
1.3.	Подготовка победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров, выставок	Количество обучающихся – победителей и призеров фестивалей, лауреатов и дипломантов конкурсов и т.д.	- всероссийский уровень: очный – 10 баллов, заочный – 7 баллов; - региональный уровень: очный – 5 баллов, заочный – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла;	10

			уровень учреждения – 1 балл.	
Критерий 2. Эффективность организации воспитательной деятельности – 15 баллов				
2.1.	Разработка и/или реализация инновационных проектов, программ, внедрение воспитательных технологий и методик, программ формирования здорового и безопасного образа жизни	Наличие инновационных проектов, программ и результаты реализации данных программ	- разработка и (или) своевременная реализация в отчетный период – 5 баллов	5
2.2.	Применение разнообразных форм и методов организации внеурочной деятельности с учётом интересов и потребностей обучающихся в том числе с использованием внешних ресурсов	Фактическое использование разнообразных форм и методов деятельности	- использование различных форм и методов организации внеурочной деятельности в том числе с использованием внешних ресурсов – до 5 баллов; - отсутствие разнообразия в использовании форм и методов организации внеурочной деятельности – 0 баллов	5
2.4.	Вовлеченность обучающихся в мероприятия внеурочной деятельности, в том числе в кружковую работу по ОБЖ	Количество обучающихся, задействованных в мероприятиях внеурочной деятельности, в кружках	- 50% и более - 5 баллов; - от 40% до 49% - 4 балла; - от 30% до 39% - 3 балла; - от 20% до 29% - 2 балла; - от 10% до 9% - 1 балл; - менее 9% - 0 баллов	5
Критерий 3. Эффективность организации работы с обучающимися допризывного и призывного возраста и работы по гражданской обороне (ГО) – 20 баллов				
3.1.	Организация взаимодействия с военкоматом по работе с обучающимися допризывного и призывного возраста	По факту взаимодействия	- систематическое – 5 баллов; - эпизодическое – 2 балла; - отсутствует – 0 баллов	5
3.2.	Организация и проведение занятий по ГО, практических занятий и тренировок по действиям в экстремальных ситуациях с обучающимися и работниками образовательного учреждения	По факту проведения	- систематическое – 5 баллов; - эпизодическое – 2 балла; - отсутствует – 0 баллов	5
3.3.	Подготовка и проведение командно-штабных, тактико-специальных учений, сборов и других мероприятий по ГО и по подготовке обучающихся к службе в рядах Российской армии	По факту проведения	- систематическое – 10 баллов; - эпизодическое – 5 балла; - отсутствует – 0 баллов	10

Критерий 4. Взаимодействие с социумом – 5 баллов				
4.1.	Взаимодействие с организациями здравоохранения, военкоматом, добровольными объединениями, клубами и др.	По фактам взаимодействия	- организация и проведение мероприятий на муниципальном уровне – 5 баллов; - участие в мероприятиях, проводимых на муниципальном уровне или организация и проведение мероприятий на уровне техникума – 3 балла; - отсутствие взаимодействия – 0 баллов	5
Критерий 5. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
5.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной подготовке	Обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; повышение квалификации – до 2 баллов; профессиональная подготовка – до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.	5
Критерий 6. Участие в методической, научно-исследовательской работе – 25 баллов				
6.1.	Наличие собственных учебных пособий, методических и дидактических разработок, применяемых в воспитательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в воспитательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы: имеющие гриф УМОРАФ, АО ИПК РО, прошедшие экспертизу – 5 баллов; на уровне ОУ – 3 балла	5
6.2.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе / сертификаты, дипломы, грамоты	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл	10
6.3.	Участие в представлении опыта учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: участие в конкурсе профессионального мастерства, конкурсе по результатам профессиональной деятельности участие в проведении	По факту участия	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл.	10

	научно-практических конференций, семинаров, подготовка публикаций (в том числе в электронном виде) и др.			
Критерий 7. Исполнительская и трудовая дисциплина – 10 баллов				
7.1.	Своевременность сдачи учебной и отчётной документации	По результатам внутритехникумовского контроля	Качественное ведение документации – до 5 баллов; своевременность предоставления отчетности – до 3 баллов.	8
7.2.	Своевременность и эффективность исполнения приказов, распоряжений, правил внутреннего распорядка и других локальных актов	По результатам внутритехникумовского контроля	Своевременное и эффективное исполнение приказов, распоряжений, – до 2 баллов.	2
		Несвоевременное оформление учебной и отчётной документации – -5x1. Наличие административного взыскания – -10x1. Создание конфликтной ситуации и (или) неумение выйти из неё – -5x1.		
ВСЕГО:				100

11. Показатели и критерии эффективности деятельности библиотекаря

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Качество выполняемых работ – 30 баллов				
1.1.	Читательская активность	Количество обучающихся, пользующихся библиотекой/ общее количество обучающихся. Количество участников образовательного процесса, пользующихся библиотекой/ общее число участников образовательного процесса	- от 1 до 0,8 – 10 баллов; - 0,79 – 0,5 – 8 баллов; - 0,49 – 0,3 – 6 баллов; - 0,29 – 0,05 – 4 балла. - от 1 до 0,8 – 10 баллов; - 0,79 – 0,5 – 8 баллов; - 0,49 – 0,3 – 6 баллов; - 0,29 – 0,05 – 4 балла.	20
1.2.	Оформление библиотеки	Наличие оформленных выставок, уровень эстетического оформления	- выставки не представлены – 0 баллов; - наличие оформленных выставок – 5 балла за каждую	10

Критерий 2. Эффективность организации учебно-воспитательной деятельности 10 баллов				
2.1.	Разработка и/или реализация инновационных проектов, программ, внедрение воспитательных технологий и методик, программ формирования здорового и безопасного образа жизни	Наличие инновационных проектов, программ и результаты реализации данных программ	- разработка и (или) своевременная реализация в отчетный период – 5 баллов	5
2.2.	Применение разнообразных форм и методов организации внеурочной деятельности с учётом интересов и потребностей обучающихся, в том числе с использованием внешних ресурсов (районной библиотеки, музея и др.)	Фактическое использование разнообразных форм и методов деятельности	- использование различных форм и методов организации внеурочной деятельности с использованием внешних ресурсов – до 5 баллов; - отсутствие разнообразия в использовании форм и методов организации внеурочной деятельности – 0 баллов	5
Критерий 3. Обеспечение индивидуального подхода при организации работы с обучающимися – 15 баллов				
3.1.	Индивидуальная работа с обучающимися с девиантным поведением, вовлеченность их в мероприятия библиотеки (в том числе кружковую деятельность)	По количеству обучающихся с девиантным поведением, с которыми проведена индивидуальная работа	- систематическая работа, ведение учёта проделанной работы – 5 баллов; - бессистемное взаимодействие – 3 балла; - эпизодическое взаимодействие – 1 балл	5
3.2.	Организация и проведение мониторинга читаемости и посещаемости	Результаты мониторинга	Динамика: - положительная – 5 баллов; - стабильная – 3 балла - отрицательная – 0 баллов	5
3.3.	Индивидуальная работа с обучающимися, имеющими низкую читательскую активность	Количество обучающихся, с которыми ведется индивидуальная работа	- ведётся систематически – 5 баллов; - ведётся эпизодически – 2 балла; - не ведётся – 0 баллов	5
Критерий 4. Взаимодействие с социумом – 5 баллов				
4.1.	Взаимодействие с образовательными школами, библиотеками, , отделом молодежи МО «Устьянский муниципальный район» и др.	По фактам взаимодействия	- организация и проведение мероприятий на муниципальном уровне – 5 баллов; - участие в мероприятиях, проводимых на муниципальном уровне или организация и проведение мероприятий на уровне техникума – 3 балла; - отсутствие взаимодействия – 0 баллов	5

Критерий 5. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
5.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной подготовке	Обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; повышение квалификации – до 2 баллов; профессиональная подготовка – до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.	5
Критерий 6. Участие в методической, научно-исследовательской работе – 25 баллов				
6.1.	Наличие собственных учебных пособий, методических и дидактических разработок, применяемых в воспитательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в воспитательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы: имеющие гриф УМОРАЕ, АО ИПИК РО, прошедшие экспертизу – 5 баллов; на уровне ОУ – 3 балла	5
6.2.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе / сертификаты, дипломы, грамоты	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл	10
6.3.	Участие в представлении опыта учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: участие в конкурсе профессионального мастерства, конкурсе по результатам профессиональной деятельности участие в проведении научно-практических конференций, семинаров, подготовка публикаций (в том числе в электронном виде) и др.	По факту участия	Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл.	10
Критерий 7. Исполнительская и трудовая дисциплина – 10 баллов				
7.1.	Своевременность сдачи учебной и отчетной документации	По результатам внутритехникумовского контроля	Качественное ведение документации – до 5 баллов; своевременность предоставления отчетности – до 3 баллов.	8

7.2.	Своевременность и эффективность исполнения приказов, распоряжений, правил внутреннего распорядка и других локальных актов	По результатам внутритехникумовского контроля	Своевременное и эффективное исполнения приказов, распоряжений, – до 2 баллов.	2
		Несвоевременное оформление учебной и отчётной документации – -5x1. Наличие административного взыскания – -10x1. Создание конфликтной ситуации и (или) неумение выйти из неё – -5x1.		
ВСЕГО:				100

12. Показатели и критерии эффективности деятельности дежурного по общежитию

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Успешность и эффективность выполняемой работы – 60 баллов				
1.1.	Организация пропускного режима	Исключение пропуска в общежитие посторонних лиц, ведение регистрации проживающих	- нарушения отсутствуют – 15 баллов; - наличие нарушений – 0 баллов.	15
1.2.	Качественное выполнение работы	Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб со стороны проживающих и других работников ОО	- нарекания и жалобы отсутствуют – 15 баллов; - наличие нареканий и жалоб – 0 баллов.	15
1.3.	Организация и обеспечение охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии	Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии	- нарушения отсутствуют – 15 баллов; - наличие нарушений – 0 баллов.	15
1.4.	Обеспечение сохранности материальных ценностей общежития	Исключение случаев выноса и порчи мебели, оборудования и других материальных ценностей	- нарушения отсутствуют – 15 баллов; - наличие нарушений – 0 баллов.	15
1.5.	Выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции	Выполнение работ по поручению заведующего	5 балла за каждую выполненную работу мероприятие, но не более 30 баллов.	30

Критерий 2. Исполнительская и трудовая дисциплина – 10 баллов				
2.1.	Своевременность и эффективность исполнения приказов, распоряжений, правил внутреннего распорядка и других локальных актов	По результатам внутритехникумовского контроля	Своевременное и эффективное исполнения приказов, распоряжений – до 10 баллов	10
		Наличие административного взыскания – -10x1. Создание конфликтной ситуации и (или) неумение выйти из неё – -5x1.		
ВСЕГО:				100

13. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего структурного подразделения

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Качество выполняемых работ – 50 баллов				
1.1.	Наличие плана работы техникума на учебный год, его реализация	Наличие плана работы техникума на учебный год, его реализация	Результат выполнения программы: - не выполнение мероприятий – 0 баллов; - своевременное выполнение мероприятий – 8 баллов; - выполнение плана в полном объёме - 10 баллов	10
1.2.	Работа по сохранению контингента обучающихся	Данные отчетов преподавателей и мастеров производственного обучения	Сохранность контингента: - сохранение в полном объёме – 5 баллов; - сокращение от 0 до 10% – 2 балла; - сокращение от 10 до 20 % – 1 балл; - сокращение более чем на 20% – 0 баллов	5
1.3.	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Данные отчетов преподавателей и мастеров производственного обучения	- выше в сравнении с предыдущим отчётным периодом – 5 баллов; - на уровне предыдущего отчётного периода – 2 балла; - ниже уровня предыдущего отчётного периода – 0 баллов	5
1.4.	Организация, проведение и документационное сопровождение промежуточной и государственной итоговой аттестации	Результаты ПА и ГИА, наличие протоколов/ведомостей, выдача документов государственного и	Своевременная и качественная организация ПА и ГИА – 5 баллов	5

		установленного образца		
1.5.	Организация помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий и разработка собственных инновационных программ и технологий	Наличие инновационных программ и технологий	Инновационные программы и технологии - отсутствуют – 0 баллов; - находятся в состоянии разработки и (или) использования – 5 баллов; - разрабатываются и (или) используются собственные – 5 баллов	5
1.6.	Качественное ведение документации	Наличие номенклатуры дел, наличие разрешительных документов на право ведения образовательной деятельности, соответствие локального нормативного поля законодательству РФ	Документация соответствует требованиям – 5 баллов Не соответствует – 0 баллов	5
1.7.	Обеспечение сохранности, и развития материально-технической базы	Подтверждающие документы	- своевременное выполнение заявок на проведение ремонтных работ, устранение неисправностей и неполадок – 5 баллов; - рациональное расходование материалов и средств учреждения (имеется экономия электроэнергии, воды и др.) – 5 баллов - развитие материально – технической базы – 5 баллов	15
Критерий 2. Эффективность управленческой деятельности – 22 баллов				
2.1.	Обеспечение государственно-общественного характера деятельности образовательного учреждения	Проведение заседаний педагогического совета, инструктивно-методических совещаний, конференций, семинаров	Организация и участие в заседаниях педагогического совета, инструктивно-методических совещаниях, конференциях, семинарах – 1 балл за каждое мероприятие, но не более 7 баллов	7

2.2.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий)	По результатам внутритехникумовского контроля	- качественное ведение документации – до 5 баллов; - своевременность предоставления отчетности – до 3 баллов. - качественное исполнение приказов и распоряжений – до 2 баллов	5
2.3.	Работа с обращениями граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	По количеству обращений граждан	- отсутствие конфликтных ситуаций – до 5 баллов; - наличие конфликтных ситуаций и эффективность принятых решений по выходу из них – 4 балла; - наличие неразрешённых конфликтных ситуаций – 0 баллов.	5
2.4.	Эффективная организация работы по оказанию консультативной и практической помощи педагогам по соответствующим направлениям деятельности, в т.ч. посещение учебных занятий	оказание практической помощи; консультативной помощи, посещение учебных занятий	оказание практической помощи; консультативной помощи преподавателям и мастерам производственного обучения, посещение учебных занятий – до 5 баллов;	5
Критерий 3. Сохранение здоровья обучающихся, охрана труда и обеспечение безопасности – 5 баллов				
3.1.	Организация и осуществление контроля за соблюдением и принятием мер по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении учебных и лабораторно-практических занятий	Отсутствие или наличие нарушений по охране труда, правил безопасности при проведении учебных и лабораторно-практических занятий	- отсутствие нарушений правил безопасности, травм – 5 баллов; - наличие – 0 баллов	5
Критерий 4. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
4.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной подготовке	- обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; - повышение квалификации – до 2 баллов; - профессиональная подготовка – до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.	5

Критерий 5. Участие в методической, научно-исследовательской работе – 13 баллов				
5.1.	Наличие собственных учебных пособий, методических и дидактических разработок, применяемых в образовательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы: - имеющие гриф УМО РАО, АО ИОО, прошедшие экспертизу – 5 баллов; - на уровне ОУ – 3 балла	5
5.2.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе	Результаты участия в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе/сертификаты, дипломы, грамоты	Всероссийский уровень – 8 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл	8
Критерий 6. Взаимодействие с социальными партнерами – 5 баллов				
6.1.	Взаимодействие с образовательными школами, организациями Шенкурского района; проведение мероприятий совместно с социальными партнерами (на уровне техникума и выше), проведение совместных мероприятий с профессиональными образовательными организациями области и России.	Участие в мероприятиях, проводимых социальными партнерами. Вовлечение социальных партнеров в организацию учебного процесса и мероприятия профориентации	- участие в мероприятиях, организация мероприятий – до 5 баллов	5
ВСЕГО:				100

14. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего учебно – воспитательным отделом

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Качество выполняемых работ – 20 баллов				
1.1.	Наличие комплексной воспитательной программы, ее реализация	Наличие комплексной воспитательной программы, результат ее реализация	Результат выполнения программы: - отрицательный результат – 0 баллов; - положительный результат – 3 балла; - в полном объеме 5 баллов	5

1.2.	Работа по сохранению контингента обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и др.	По количеству обучающихся, занятых во внеурочной деятельности	Сохранность контингента: - сохранение в полном объёме – 5 баллов; - сокращение на 10% – 2 балла; - сокращение на 20 % – 1 балл; - сокращение более 20% – 0 баллов	5
1.3.	Организация и проведение профориентационной работы	Наличие организованных профориентационных мероприятий	Проведение экскурсий, дня открытых дверей, профпроб: - не менее одного мероприятия в месяц – 2 балла Выездные агитационные мероприятия: - всероссийский, региональный уровень – 2 балла; - муниципальный уровень, уровень учреждения – 1 балл	5
1.4.	Оказание помощи коллективам обучающихся, преподавателям, педагогу дополнительного образования в проведении культурно-просветительных, оздоровительных и спортивных мероприятий	По количеству проведённых мероприятий на уровне группы, техникума и за пределами техникума	1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 баллов	5
Критерий 2. Эффективность управленческой деятельности – 25 баллов				
2.1.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Наличие органов ученического самоуправления, публикация материалов в СМИ	Наличие органов самоуправления: - периодичность заседаний не реже 1 раза в месяц – 1 балл; - актуальность рассматриваемых вопросов – 2 балла; - эффективность принятых решений – 2 балла Систематическая публикация материалов о деятельности техникума – 5 баллов	10
2.2.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие	По результатам внутритехникумовского контроля	- качественное ведение документации – до 5 баллов; - своевременность предоставления отчетности – до 3 баллов.	10

	взысканий)		- качественное исполнение приказов и распоряжений – до 2 баллов	
2.3.	Работа с обращениями граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	По количеству обращений граждан	- отсутствие конфликтных ситуаций – до 5 баллов; - наличие конфликтных ситуаций и эффективность принятых решений по выходу из них – 4 балла; - наличие неразрешённых конфликтных ситуаций – 0 баллов.	5
Критерий 3. Работа с обучающимися группы риска – 25 баллов				
3.1.	Формирование банка данных обучающихся, находящихся в социально-опасном положении, имеющими проблемы в обучении и поведении, постановка на внутритехникумовский контроль, своевременность работы с классными руководителями	По результатам внутритехникумовского контроля	- наличие банка данных, его своевременная корректировка – 5 баллов - своевременная работа с классными руководителями, родителями – 5 баллов	10
3.2.	Организация мер по профилактике правонарушений	По количеству обучающихся, приглашенных на СПП, на ТКДН и ЗП	Количество обучающихся, приглашенных на СПП, на КДН: - выше 20% от общего количества обучающихся – 0 баллов; - от 10% до 20% – 2 балла; - менее 10 % – 5 баллов. Отсутствие обучающихся, поставленных на учёт в отчётном периоде в ТКДН и ЗП, ПДН - 5 баллов	10
3.3.	Работа с обучающимися, проживающими в общежитии	По количеству посещений, проведенных бесед, рейдов, мероприятий для обучающихся, проживающих в общежитии	1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 баллов	5

Критерий 4. Сохранение здоровья обучающихся, охрана труда и обеспечение безопасности – 10 баллов				
4.1.	Оказание методической помощи классным руководителям, руководителям кружков, спортивных секций, походов, экскурсий и т.п. по вопросам обеспечения охраны труда обучающихся, предупреждения травматизма и других несчастных случаев.	По количеству семинаров, мероприятий по охране труда, здоровья (волонтерских, «Красный крест», с приглашением работников здравоохранения)	1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 баллов	5
4.2.	Организация и осуществление контроля за соблюдением и принятием мер по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении досуговых, спортивных, воспитательных мероприятий и работ	Отсутствие или наличие нарушений по охране труда, правил безопасности при проведении воспитательных мероприятий	- отсутствие нарушений правил безопасности, травм – 5 баллов; - наличие – 0 баллов	5
Критерий 5. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
5.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	- обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; - повышение квалификации – до 2 баллов; - профессиональная подготовка – до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.	5
Критерий 6. Участие в методической, научно-исследовательской работе – 15 баллов				
6.1.	Наличие собственных учебных пособий, методических и дидактических разработок, применяемых в воспитательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в воспитательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы: - имеющие гриф УМО РАО, АО ИОО, прошедшие экспертизу – 5 баллов; - на уровне ОУ – 3 балла	5

6.2.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе, эффективное руководство методическим объединением классных руководителей	Результаты работы методического объединения, участия в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе/сертификаты, дипломы, грамоты	- всероссийский уровень – 10 баллов; - региональный уровень – 5 баллов; - муниципальный уровень – 3 балла; - уровень учреждения – 1 балл.	10
Критерий 7. Взаимодействие с социальными партнерами – 5 баллов				
7.1.	Взаимодействие с образовательными школами, центрами реабилитации и социальной поддержки детей, молодежными организациями, организациями здравоохранения, комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, отделом молодежи МО «Устьянский муниципальный район»; проведение мероприятий совместно с социальными партнерами (на уровне техникума и выше)	Участие в мероприятиях, проводимых социальными партнерами. Организация и вовлечение социальных партнеров в общетехникумовские мероприятия, мероприятия профориентации	- участие в мероприятиях, организация мероприятий на муниципальном уровне – до 5 баллов	5
ВСЕГО:				100

ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы и порядок исчисления стажа непрерывной для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в организациях сферы образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях Госсанэпиднадзора, а также в организациях, осуществляющих образовательную и иную деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.
2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения.
3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, здравоохранения, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.
4. Время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций.
5. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и в фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности.
6. Время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях образования, здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Мипоста России.
7. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

8. Время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы в качестве студентов образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

9. Время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

10. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

11. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.

12. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в государственном бюджетном или автономном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям организаций дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам

13. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты населения):

1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

3) время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01 января 1992 года;

4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

14. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.
15. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.
16. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.
17. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.
18. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.
19. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.
20. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.
21. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.
- В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.
22. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:
- а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы;
 - б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;
 - в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа

работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу;

- г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;
- д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;
- е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;
- ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;
- з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
- и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;
- к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

23. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;
- б) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

24. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достигением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Приложения. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

25. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;
- г) требование профсоюзного органа.

26. В следующих случаях стаж не прерывается:

- а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;
- б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение)

либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

27. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом «а» пункта 10 настоящего приложения.

28. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, указанных в пункте 1 приложения N 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется, независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 5
к положению
об оплате труда в ГАОУ СПО АО
«Устьянский индустриальный техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

«Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР»;
«Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»,
«Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»
«Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный врач РСФСР»,
«Заслуженный юрист РСФСР».

2. Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:

«Народный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный врач Российской Федерации»;
«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;
«Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
«Заслуженный строитель Российской Федерации»;
«Заслуженный учитель Российской Федерации»;
«Заслуженный химик Российской Федерации»;
«Заслуженный художник Российской Федерации»;
«Заслуженный юрист Российской Федерации».

3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации».

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;
«Отличник народного просвещения»;
«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
«Отличник физической культуры и спорта».

ПРИЛОЖЕНИЕ N 7
к положению
об оплате труда в ГАОУ СПО АО
«Устьянский индустриальный техникум»

Порядок оказания материальной помощи и перечень оснований.

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок определяет условия, размер и перечень оснований для оказания материальной помощи работникам. Разработан в соответствии со ст. 38 главы VI Закона Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» (с изменениями и дополнениями), в соответствии с Отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 03 июля 2012 года № 295-пп (в ред. постановлений Правительства Архангельской области от 03.04.2014 № 121-пп, от 17.06.2014 № 240-пп, от 29.12.2014 № 600-пп)

1.2. Средства учредителя, направляемые на оказание материальной помощи работникам, включаются в фонд оплаты труда и предусматриваются в смете расходов Учреждения.

1.3. Вторым источником выплаты материальной помощи – средства от приносящей доход деятельности.

2. Порядок, условия и перечень оснований для оказания материальной помощи.

2.1. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется одновременно один раз в течение года по заявлению работника в размере одного установленного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

2.2. Материальная помощь планируется на количество штатных работников Учреждения и количество педагогических ставок.

2.3. Работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребёнком до достижения им 3 – х лет и педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии со статьёй 335 Трудового Кодекса Российской Федерации, в период нахождения в указанных отпусках материальная помощь может быть выплачена за счёт экономии фонда оплаты труда или за счёт средств от приносящей доход деятельности.

2.4. Материальная помощь выплачивается в абсолютном размере без начисления процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним и районного коэффициента к заработной плате.

2.5. Заявления об оказании материальной помощи подаются работниками на имя директора по мере необходимости оказания им материальной помощи, но в пределах того календарного года, на который планировался данный вид расхода.

2.6. Материальная помощь может быть оказана работнику Учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребёнка, вступление в брак, тяжёлая болезнь или смерть близких родственников (мать, отец, супруг(а), сын, дочь), стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, юбилейные даты) за счет экономии фонда оплаты труда или за счёт средств от приносящей доход деятельности в следующих размерах:

- рождение ребёнка – 3000,00 рубл.;
- вступление в брак - 4000,00 рубл.;
- смерть близких родственников или самого работника – 5000,00 рубл.;
- юбилейные даты: 50, 55, 60, 65, 70 лет и более со дня рождения и отработавшим в Учреждении более 3 лет - 2000,00 рубл.

Решение об оказании материальной помощи в отношении остальных случаев значимых событий и её конкретного размера принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

2.7. Материальная помощь в связи со значимыми событиями жизни выплачивается в абсолютном размере без начисления процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним и районного коэффициента к заработной плате.

2.8. Заявления об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями жизни подаются работником на имя директора с приложением соответствующих документов, подтверждающих факт значимых событий.

ПОРЯДОК

установления выплаты стимулирующего характера (премия за качественное руководство государственным автономным учреждением) административно - управленческому персоналу, показатели и критерии эффективности деятельности.

1. Общие положения

Настоящий порядок определяет условия, размер, показатели и критерии оценки эффективности деятельности административно - управленческого персонала государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования Архангельской области «Устьянский индустриальный техникум» (далее – Учреждение) при установлении выплат стимулирующего характера, а именно, премий за качественное руководство государственным автономным учреждением.

2. Показатели и критерии эффективности деятельности основного персонала

В основе определения размера премии за качественное руководство государственным автономным учреждением лежат критерии и показатели эффективности деятельности административно - управленческого персонала:

2.1. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по учебно – производственной работе;

2.2. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по учебно – воспитательной работе;

2.3. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по административно - хозяйственной работе;

2.4. Показатели и критерии эффективности деятельности главного бухгалтера

Критерии стимулирования определяются приоритетными и/или проблемными направлениями в деятельности Учреждения, содержанием программы развития Учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов по всем критериям составляет 100.

Для измерения результативности и качества труда различных категорий работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Накопление первичных данных для расчета показателей осуществляется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника руководителем Учреждения.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты труда производится по итогам работы за календарный квартал с начала календарного года, что позволяет учитывать динамику достижений.

Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется следующим образом.

3.1. Производится подсчет баллов за соответствующий период по максимально возможному количеству критериев на основе данных, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности работника.

3.2. Стоимость одного балла является единой для заместителей руководителя и главного бухгалтера в соответствии с произведенным расчётом стоимости одного балла для руководителя Учреждения по показателям, установленным распоряжением исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от

имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственного им Учреждения.

4. Стоимость одного балла умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующей выплаты каждому работнику за период.

Выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

5. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по учебно-производственной работе

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Качество выполняемых работ – 40 баллов				
1.1.	Наличие плана работы техникума на учебный год, его реализация	Наличие плана работы техникума на учебный год, его реализация	Результат выполнения программы: - не выполненные мероприятия – 0 баллов; - своевременное выполнение мероприятий – 8 баллов; - выполнение плана в полном объеме – 10 баллов	10
1.2.	Работа по сохранению контингента обучающихся	Данные отчетов преподавателей и мастеров производственного обучения	Сохранность контингента: - сохранение в полном объеме – 5 баллов; - сокращение от 0 до 10% – 2 балла; - сокращение от 10 до 20% – 1 балл; - сокращение более чем на 20% – 0 баллов	5
1.3.	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Данные отчетов преподавателей и мастеров производственного обучения	- выше в сравнении с предыдущим отчетным периодом – 5 баллов; - на уровне предыдущего отчетного периода – 2 балла; - ниже уровня предыдущего отчетного периода – 0 баллов	5
1.4.	Организация, проведение и документационное сопровождение промежуточной и государственной итоговой аттестации	Результаты ПА и ГИА, наличие протоколов/ведомостей, выдача документов государственного и установленного образца	Своевременная и качественная организация ПА и ГИА – 5 баллов	5
1.5.	Организация помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий и	Наличие инновационных программ и технологий	Инновационные программы и технологии - отсутствуют – 0 баллов; - находятся в состоянии разработки и (или)	5

	разработка собственных инновационных программ и технологий		использования – 5 баллов; - разрабатываются и (или) используются собственные – 5 баллов	
1.6.	Качественное ведение документации	Наличие номенклатуры дел, наличие разрешительных документов на право ведения образовательной деятельности, соответствие локального нормативного поля законодательству РФ	Документация соответствует требованиям – 5 баллов Не соответствует – 0 баллов	5
1.7.	Работа с информационными системами в сети Интернет (ФИС, ФИС ЕГЭ и прisma, bus.gov.ru)	Данные отчетов	Своевременное размещение информации – 5 баллов Не размещение информации – 0 баллов	5
Критерий 2. Эффективность управленческой деятельности – 27 баллов				
2.1.	Обеспечение государственно-общественного характера деятельности образовательного учреждения	Проведение заседаний педагогического совета, инструктивно-методических совещаний, конференций, семинаров	Организация и участие в заседаниях педагогического совета, инструктивно-методических совещаниях, конференциях, семинарах – 1 балл за каждое мероприятие, но не более 7 баллов	7
2.2.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий)	По результатам внутритехникумовского контроля	- качественное ведение документации – до 5 баллов; - своевременность предоставления отчетности – до 3 баллов. - качественное исполнение приказов и распоряжений – до 2 баллов	10
2.3.	Работа с обращениями граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	По количеству обращений граждан	- отсутствие конфликтных ситуаций – до 5 баллов; - наличие конфликтных ситуаций и эффективность принятых решений по выходу из них – 4 балла; - наличие неразрешённых	5

			конфликтных ситуаций – 0 баллов.	
2.4.	Эффективная организация работы по оказанию консультативной и практической помощи педагогам по соответствующим направлениям деятельности, в т.ч. посещение учебных занятий	оказание практической помощи; консультативной помощи, посещение учебных занятий	оказание практической помощи; консультативной помощи преподавателям и мастерам производственного обучения, посещение учебных занятий – до 5 баллов;	5
Критерий 3. Сохранение здоровья обучающихся, охрана труда и обеспечение безопасности – 5 баллов				
3.1.	Организация и осуществление контроля за соблюдением и принятием мер по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении учебных и лабораторно-практических занятий	Отсутствие или наличие нарушений по охране труда, правил безопасности при проведении учебных и лабораторно-практических занятий	- отсутствие нарушений правил безопасности, травм – 5 баллов; - наличие – 0 баллов	5
Критерий 4. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
4.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной подготовке	- обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; - повышение квалификации – до 2 баллов; - профессиональная подготовка – до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.	5
Критерий 5. Участие в методической, научно-исследовательской работе – 13 баллов				
5.1.	Наличие собственных учебных пособий, методических и дидактических разработок, применяемых в образовательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы: - имеющие гриф УМО РАЕ, АО ИОО, прошедшие экспертизу – 5 баллов; - на уровне ОУ – 3 балла	5
5.2.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе	Результаты участия в научно-исследовательской, экспери-	Всероссийский уровень – 8 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень –	8

		ментальной и инновационной работе/сертификаты, дипломы, грамоты	3 балла; уровень учреждения – 1 балл	
Критерий 6. Взаимодействие с социальными партнерами – 5 баллов				
6.1.	Взаимодействие с образовательными школами, организациями Устьянского района; проведение мероприятий совместно с социальными партнерами (на уровне техникума и выше), проведение совместных мероприятий с профессиональными образовательными организациями области и России.	Участие в мероприятиях, проводимых социальными партнерами. Вовлечение социальных партнеров в организацию учебного процесса и мероприятия профориентации	- участие в мероприятиях, организация мероприятий – до 5 баллов	5
ВСЕГО:				100

6. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Качество выполняемых работ – 20 баллов				
1.1.	Наличие комплексной воспитательной программы, ее реализация	Наличие комплексной воспитательной программы, результат ее реализация	Результат выполнения программы: - отрицательный результат – 0 баллов; - положительный результат – 3 балла; - в полном объеме 5 баллов	5
1.2.	Работа по сохранению контингента обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и др.	По количеству обучающихся, занятых во внеурочной деятельности	Сохранность контингента: - сохранение в полном объеме – 5 баллов; - сокращение на 10% – 2 балла; - сокращение на 20 % – 1 балл; - сокращение более 20% – 0 баллов	5
1.3.	Организация и проведение профориентационной работы	Наличие организованных профориентационных мероприятий	Проведение экскурсий, дня открытых дверей, профпроб: - не менее одного мероприятия в месяц – 2 балла	5

			Выездные агитационные мероприятия: - всероссийский, региональный уровень – 2 балла; - муниципальный уровень, уровень учреждения – 1 балл	
1.4.	Оказание помощи коллективам обучающихся, преподавателям, педагогу дополнительного образования в проведении культурно-просветительных, оздоровительных и спортивных мероприятий	По количеству проведённых мероприятий на уровне группы, техникума и за пределами техникума	1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 баллов	5
Критерий 2. Эффективность управленческой деятельности – 25 баллов				
2.1.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Наличие органов ученического самоуправления, публикация материалов в СМИ	Наличие органов самоуправления: - периодичность заседаний не реже 1 раза в месяц – 1 балл; - актуальность рассматриваемых вопросов – 2 балла; - эффективность принятых решений – 2 балла Систематическая публикация материалов о деятельности техникума – 5 баллов	10
2.2.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий)	По результатам внутритехникумовского контроля	- качественное ведение документации – до 5 баллов; - своевременность предоставления отчетности – до 3 баллов. - качественное исполнение приказов и распоряжений – до 2 баллов	10
2.3.	Работа с обращениями граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	По количеству обращений граждан	- отсутствие конфликтных ситуаций – до 5 баллов; - наличие конфликтных ситуаций и эффективность принятых решений по выходу из них – 4 балла; - наличие неразрешённых конфликтных ситуаций – 0 баллов.	5

Критерий 3. Работа с обучающимися группы риска – 25 баллов				
3.1.	Формирование банка данных обучающихся, находящихся в социально-опасном положении, имеющими проблемы в обучении и поведении, постановка на внутритехникумовский контроль, своевременность работы с классными руководителями	По результатам внутритехникумовского контроля	- наличие банка данных, его своевременная корректировка – 5 баллов - своевременная работа с классными руководителями, родителями – 5 баллов	10
3.2.	Организация мер по профилактике правонарушений	По количеству обучающихся, приглашенных на СПП, на ТКДН и ЗП	Количество обучающихся, приглашенных на СПП, на КДН: - выше 20% от общего количества обучающихся – 0 баллов; - от 10% до 20% – 2 балла; - менее 10 % – 5 баллов. Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ТКДН и ЗП - 5 баллов	10
3.3.	Работа с обучающимися, проживающими в общежитии	По количеству посещений, проведенных бесед, рейдов, мероприятий для обучающихся, проживающих в общежитии	1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 баллов	5
Критерий 4. Сохранение здоровья обучающихся, охрана труда и обеспечение безопасности – 10 баллов				
4.1.	Оказание методической помощи классным руководителям, руководителям кружков, спортивных секций, походов, экскурсий и т.п. по вопросам обеспечения охраны труда обучающихся, предупреждения травматизма и других несчастных случаев.	По количеству семинаров, мероприятий по охране труда, здоровья (волонтерских, «Красный крест», с приглашением работников здравоохранения)	1 балл за каждое мероприятие, но не более 5 баллов	5

4.2.	Организация и осуществление контроля за соблюдением и принятием мер по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении досуговых, спортивных, воспитательных мероприятий и работ	Отсутствие или наличие нарушений по охране труда, правил безопасности при проведении воспитательных мероприятий	- отсутствие нарушений правил безопасности, травм – 5 баллов; - наличие – 0 баллов	5
Критерий 5. Повышение квалификации, профессиональная подготовка – 5 баллов				
5.1.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре	Свидетельства, сертификаты и т.п. о прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	- обучение по программам высшего образования – до 3 баллов; - повышение квалификации – до 2 баллов; - профессиональная подготовка – до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре – до 5 баллов.	5
Критерий 6. Участие в методической, научно-исследовательской работе – 15 баллов				
6.1.	Наличие собственных учебных пособий, методических и дидактических разработок, применяемых в воспитательном процессе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий и т.п., применяемых в воспитательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы: - имеющие гриф УМО РАО, АО ИОО, прошедшие экспертизу – 5 баллов; - на уровне ОУ – 3 балла	5
6.2.	Участие в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе, эффективное руководство методическим объединением классных руководителей	Результаты работы методического объединения, участия в научно-исследовательской, экспериментальной и инновационной работе/сертификаты, дипломы, грамоты	- всероссийский уровень – 10 баллов; - региональный уровень – 5 баллов; - муниципальный уровень – 3 балла; - уровень учреждения – 1 балл.	10

Критерий 7. Взаимодействие с социальными партнерами – 5 баллов				
7.1.	Взаимодействие с образовательными школами, центрами реабилитации и социальной поддержки детей, молодежными организациями, организациями здравоохранения, комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, отделом молодежи МО «Устьянский муниципальный район»; проведение мероприятий совместно с социальными партнерами (на уровне техникума и выше)	Участие в мероприятиях, проводимых социальными партнерами. Организация и вовлечение социальных партнеров в общетехникумовские мероприятия, мероприятия профориентации	- участие в мероприятиях, организация мероприятий на муниципальном уровне – до 5 баллов	5
ВСЕГО:				100

7. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатели	Расчёт показателя	Шкала	Макс. кол-во баллов
Критерий 1. Качество выполняемых работ – 90 баллов				
1.1.	Наличие плана административно-хозяйственной работы	Наличие текущего и перспективного плана административно-хозяйственной работы и результат его реализация	Результат выполнения плана: - не выполнен – 0 баллов; - выполнен частично – 3 балла; - в полном объёме – 5 баллов	5
1.2.	Обеспечение условий организации образовательного процесса	По актам проверок (за отчётный период)	- отсутствие замечаний и предписаний по обеспечению санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиНа – 5 баллов	5
1.3.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса: - наличие действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», договора со специализированной охраной; - обеспечение выполнения	По предписаниям контролирующим органов (за отчётный период)	- отсутствие предписаний – 10 баллов; - отсутствие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и работниками во время учебно-воспитательного процесса – 10 баллов; - отсутствие аварийных	30

	требований пожарной безопасности; - обеспечение выполнения требований охраны труда		ситуаций – 10 баллов	
1.4.	Обеспечение здоровьесбережения участников образовательного процесса (обеспечение теплового, светового режима)	По актам проверок (за отчетный период)	- температурный и световой режим поддерживается постоянно в соответствии с нормами СанПиНа – 10 баллов; - при поддержании температурного режима наблюдаются нарушения норм СанПиНа, вызванные объективными причинами – 5 баллов; - температурный режим не соответствует нормам СанПиНа – 0 баллов	10
1.5.	Обеспечение сохранности материально-технической базы	Подтверждающие документы	- своевременные заключение договоров (коммунальные услуги, обслуживание систем сигнализации, содержание здания, телефон и др.) и их выполнение – 10 баллов; - своевременное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок – 10 баллов; - рациональное расходование материалов и средств учреждения (имеется экономия электроэнергии, воды и др.) – 10 баллов	30
1.6.	Своевременная организация и качественное проведение работ по благоустройству, озеленению и уборке территории		работы по благоустройству, озеленению и уборке территории проводятся - регулярно и качественно – 10 баллов; - проводятся нерегулярно и/или некачественно -5 баллов; - практически не проводятся – 0 баллов	10
Критерий 2. Эффективность управленческой деятельности – 10 баллов				
2.1.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное	По результатам внутритехнического контроля	- качественное ведение документации – до 5 баллов; - своевременность	10

Показатели и критерии эффективности деятельности главного бухгалтера

Критерии оценивания	Показатели	Вид показателей	Элементы показателей	Баллы	Max кол во баллов
1	2	3	4	5	6
Качество - К 1	Количество выявленных ошибок, претензий, замечаний, штрафов и т.п.	Внутренние	выявлены самим исполнителем и исправлены в срок	50	50
			выявлены руководителем структурного подразделения	40	
		Внешние	выявлены проверяющими и надзорными органами (налоговая инспекция, ПФ, ФОМС, ФСС, аудит, статистика, инспекция по труду и др.)	0	
			установлены другим работником в письменной форме	0	
Производительность - К 2	Объем обработанной первичной документации	ежедневная обработка по фактическому поступлению	регулярно	30	30
		несвоевременная обработка, перенос на следующий период	регулярно	0	
			разовые случаи	24	
	Количество сданных отчетов		более 1	30	
		менее 1	0		
Выполнение сверхплановой работы, разовых поручений руководителя - К 3		своевременное выполнение заданий, инициативность		10	10
		несвоевременное выполнение заданий		0	
Оценка руководителя - К4	Компетенция	соблюдение надлежащей трудовой дисциплины (пунктуальность, конфиденциальность, правил охраны труда), профессиональный рост	не обеспечивает эффективной работы	0	10
			требуется улучшения, не всегда обеспечивает достижение результатов надлежащего качества	3	
			обеспечивает достижение результатов надлежащего качества	5	
		следование должностной инструкции, положениям, инструкциям	не обеспечивает эффективной работы	0	
			требуется улучшения, не всегда обеспечивает достижение результатов надлежащего качества	3	
			обеспечивает достижение результатов надлежащего качества	5	
Итого					100

КРИТЕРИИ
деятельности Учреждения для определения
предельного уровня соотношения средней заработной платы
руководителя и средней заработной платы остальных работников
руководимого им Учреждения

1. Общие критерии для Учреждения

1.1. Тип образовательной организации:

Тип образовательной организации	Количество баллов
Профессиональная образовательная	2,15

1.2. Наличие оборудованных спортивной (физкультурной) площадки, стадиона, автогородка, бассейна, музея, библиотеки, медицинского кабинета, учебно-опытного участка, теплицы, мастерских и других специально оборудованных сооружений и помещений для различных видов активной деятельности по состоянию на 1 октября текущего года - 0,005 балла за один вид.

1.3. Наличие на праве оперативного управления у учреждения автотранспортных средств, имеющих документ о пройденном в текущем году техническом осмотре, используемых для подвоза учащихся, по состоянию на 1 октября текущего года - 0,005 балла за одно автотранспортное средство.

Наличие на праве оперативного управления у учреждения автотранспортных средств, имеющих документ о пройденном в текущем году техническом осмотре, используемых для других целей, по состоянию на 1 октября текущего года - 0,003 балла за одно автотранспортное средство.

1.4. Наличие функционирующего филиала и (или) обособленного структурного подразделения по состоянию на 1 октября текущего года, - 0,01 балла за один филиал (иное обособленное структурное подразделение).

1.5. Наличие дач и баз отдыха, находящихся на праве оперативного управления у учреждения по состоянию на 20 сентября текущего года, - 0,01 балла за один объект.

1.6. Выполнение организацией функций ресурсного центра профессионального образования и (или) многофункционального центра прикладных квалификаций и (или) ресурсного центра профессионального образования, осуществляющего профессиональное образование детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, базового центра, ресурсного центра, базового образовательного учреждения по состоянию на 1 октября текущего года - 0,1 балла. Выполнение указанных в настоящем пункте функций возлагается на организации в соответствии с распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных бюджетных и автономных учреждений.

1.7. Организация учреждением региональных и межмуниципальных мероприятий (фестивалей, конкурсов, смотров, олимпиад, конференций, соревнований и других подобных мероприятий) с воспитанниками, обучающимися и педагогическими работниками за текущий год - 0,0004 балла за одного участника мероприятия, но не более 1.0 балла всего. В целях настоящего пункта под участниками мероприятия понимаются участники, за исключением организаторов мероприятия и лиц, привлеченных в целях проведения мероприятия.

1.8. Наличие стажа непрерывной работы:

При стаже непрерывной работы	Количество баллов
От 1 года до 3 лет	0,03
От 3 до 5 лет	0,04
От 5 до 10 лет	0,05
От 10 до 15 лет	0,06
15 лет и более	0,07

1.9. Наличие почетного звания - 0,1 балла.

1.10. Превышение уровня средней заработной платы отдельных категорий работников над уровнем, установленным государственному бюджетному или автономному учреждению исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя, за отчетный финансовый год - минус 0,02 балла за каждый процентный пункт свыше 5 процентов.

1.11. Списочная численность работников по состоянию на 1 октября текущего года - 0,003 балла, но не более 0,5 балла.

2. Критерии по типу образовательной организации.

2.1. Для профессиональных образовательных организаций:

Наименования критериев	Единицы измерения	Количество баллов за единицу
1	2	3
1. Среднегодовая численность обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, программам профессионального обучения за счет бюджетных ассигнований областного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,003, но не менее 0,3 и не более 1,2
2. Среднегодовая численность обучающихся в профессиональной образовательной организации в сфере культуры, занимающихся индивидуально	человек	0,0015

за счет бюджетных ассигнований областного бюджета за отчетный финансовый год		
3. Среднегодовая численность обучающихся в профессиональной образовательной организации закрытого типа за счет бюджетных ассигнований областного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,045
4. Среднегодовая численность обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, программам профессионального обучения за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, проживающих в общежитии профессиональной образовательной организации, оказывающей указанным в настоящем пункте обучающимся образовательные услуги, за отчетный финансовый год	человек	0,001, но не более 0,2
5. Среднегодовая численность обучающихся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся на полном государственном обеспечении за отчетный финансовый год	человек	0,002
6. Среднегодовая численность слушателей за счет бюджетных ассигнований областного бюджета за отчетный финансовый год	человек	0,0001, но не менее 0,1 и не более 0,2
7. Численность работников (за исключением работников учреждения), в отношении которых организована аттестация в целях установления им квалификационных категорий за отчетный финансовый год()	человек	0,0001, но не менее 0,1 и не более 0,2
8. Оказание учреждением услуги общественного питания обучающимся и посетителям учреждения()по состоянию на 01 октября текущего года	столовая	0,01
9. Количество концертных программ, проведенных обучающимися, в рамках мероприятий, организуемых Правительством Архангельской области, исполнительными органами государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им учреждений, за отчетный финансовый год	программа	0,08, но не более 1,0

Приложение №10

Расчетный листок

Сотрудник:				Подразделение:			
Табельный номер:				Должность:			
Система оплаты:				Оклад:			
Стандартные вычеты за месяц:							
Облагаемая база по ставке 13 % :							
Вид	Дни	часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено				2. Удержано			
Всего начислено					Всего удержано		
3. Доходы в неденежной форме				4. Выплачено			
Всего доходов в неденежной форме					Всего выплачено		
Долг за предприятием на начало месяца					Долг за предприятием на конец месяца		