

СОГЛАСОВАНО
Советом техникума
«23» декабря 2016 г.
Протокол № 198



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО "Екатеринбургский
энергетический техникум"
Г.Н. Русакова
«23» декабря 2016 г.

ПРИНЯТО
на собрании трудового коллектива
техникума
«26» января 2016 г.
Протокол № 26

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Екатеринбургский энергетический техникум»

Екатеринбург
2016

Содержание

| | |
|---|----|
| 1. Общие положения | 3 |
| 2. Порядок назначения компенсационных выплат | 3 |
| 3. Порядок назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам техникума | 7 |
| 4. Порядок назначения стимулирующих выплат административно-управленческому, учебно-вспомогательному персоналу | 13 |
| 5. Премииальные выплаты | 14 |
| Приложение 1 | 16 |
| Приложение 2 | 17 |
| Приложение 3 | 18 |
| Приложение 4 | 19 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение о назначении компенсационных и стимулирующих выплатах государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургский энергетический техникум» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 года № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»

2. Данное Положение принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается руководителем по согласованию с Советом техникума, является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум» и действует с 01.01.2017 г.

3. Положение регулирует порядок назначения компенсационных и стимулирующих выплат работников ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум» (далее – Техникум).

2. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

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

5. Для работников Техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

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

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

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

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

1) Доплата за классное руководство учебной группой

Надбавка устанавливается на 1 семестр и составляет 10% от ставки по бюджету преподавателя. Условием начисления надбавки является наполняемость группы – 25 человек, своевременная подготовка и сдача плановой и отчетной документации по учебной группе, контроль посещаемости в группе, работа с родителями.

- при наполняемости группы более 25 человек, процент доплаты увеличивается на 0,25% за каждого;

- при наполняемости группы менее 25 человек, процент доплаты уменьшается на 0,25% за каждого;

Основанием для начисления является приказ директора техникума.

2) Доплата за проверку письменных работ по дисциплинам русский язык, литература и математика

Размер надбавки устанавливается следующим образом:

- русский язык, литература – 15% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц;

- математика – 10% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц.

Основанием для начисления является тарификация на соответствующий учебный год.

3) Доплата за заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими

Надбавка устанавливается на 1 семестр от ставки по бюджету преподавателя согласно установленных критериев. Критерии оценки:

- наличие паспорта кабинета (лаборатории), плана работы – 1%;

- поддержание санитарного состояния, сохранность материальных ценностей – 2%;

- соблюдение требований охраны труда (наличие уголка охраны труда, журналов инструктажей) – 1%;

- недельная нагрузка кабинета (лаборатории) 36 часов (18 часов) – 3% (2%).
При меньшей загрузке кабинета (лаборатории), размер доплаты снижается пропорционально фактическому количеству часов загрузки.

Основанием для начисления является приказ директора техникума.

4) Доплата за руководство цикловыми комиссиями (ЦК)

Надбавка устанавливается от ставки по бюджету преподавателя согласно установленных критериев..

Критерии оценки:

- наличие утвержденного плана работы ЦК – 2%;

- состав ЦК не менее 10 человек – 3%, при другом количестве членов ЦК процент надбавки пропорционально снижается или увеличивается;

- осуществление текущей работы в соответствии с утвержденным планом – 10%;

- планирование и выполнение работы по организации итоговой государственной аттестации выпускников очного отделения – 2,5%;

- планирование и выполнение работы по организации итоговой государственной аттестации выпускников заочного отделения – 2,5%.

Основанием для начисления является приказ директора техникума.

5) Доплата за руководство отделениями

- за подготовку и проведение государственной итоговой аттестации – 5% за каждую выпускную группу в количестве 25 человек от должностного оклада заведующего отделением. Процент изменяется пропорционально количеству человек в учебной группе.

- за подготовку документации работу в группах нового набора – 5% за каждую группы нового набора группу в количестве 25 человек от должностного оклада заведующего отделением. Процент изменяется пропорционально количеству человек в учебной группе.

Основанием для начисления является приказ директора техникума.

6) Доплата за проведение работы по дополнительным образовательным программам

- за подготовку документации, расписания, комплектования групп обучающихся по дополнительным образовательным программам – 20% от ставки по бюджету преподавателя.

Основанием для начисления является приказ директора техникума.

7) Доплата за проведение работы по профессиональной ориентации

- проведение профориентационной работы со школьниками города Екатеринбурга – 2,82% от ставки по бюджету преподавателя 1 КК, 2,71% - от ставки по бюджету преподавателя ВКК на период с сентября по май учебного года;

- проведение профориентационной работы со школьниками Свердловской области – 2,82% от ставки по бюджету преподавателя 1 КК, 2,71% - от ставки по бюджету преподавателя ВКК на период с сентября по май учебного года.

8) Доплата за выполнение функций координатора

- маркетинговых исследований – 53,2% от ставки по бюджету преподавателя;

- разработка рекламы, продвижение образовательных услуг – 30% от ставки по бюджету преподавателя;

- организация дополнительного образования – 30% от ставки по бюджету преподавателя.

Основанием для начисления является приказ директора.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ТЕХНИКУМА

15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

16. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

17. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Техникума, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Техникумом норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников

1) Надбавка за классное руководство учебной группой

Устанавливается ежемесячная надбавка от ставки по бюджету преподавателя по следующим показателям:

- воспитательная работа в общежитии – 1% за каждое посещение;
- проведение родительских собраний – 2% за каждое собрание;
- проведение малых педсоветов в группе – 1% за каждый педсовет;
- работа с родителями (установлена постоянная связь с родителями) – 1%;
- количество обучающихся на курсах дополнительного образования – 0,25% за каждого обучающегося;
- своевременная подготовка и сдача плановой, ежемесячной и итоговой документации (ведомости, таблицы посещения занятий) – 1%;
- организация, подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий в группе – 3%;
- участие группы в общетехникумовских мероприятиях – 2%;
- качественное выполнение обязанностей дежурной группы – 3% (за неделю);
- подготовка сообщения и выступления на семинаре классных руководителей – 2%;
- наличие количества пропусков по неуважительной причине менее 12 часов на человека в месяц – 1%;
- успеваемость в группе:

- 50%-60% размер надбавки – 1%;
- 61%-70% размер надбавки – 2%;
- 71%-80% размер надбавки – 3%;
- 81%-90% размер надбавки – 4%;
- 91%-100% размер надбавки – 5%;

Максимальный размер стимулирующей надбавки классного руководителя составляет – 30% от ставки по бюджету преподавателя.

20 числа каждого месяца заседает комиссия по подведению итогов эффективности работы персонала техникума. Комиссия определяет размер стимулирующей надбавки классным руководителям и составляет протокол назначения стимулирующей надбавки за проделанную воспитательную работу (Приложение 1).

2) Надбавка за заведование кабинетом (лабораторией)

Устанавливается ежемесячная надбавка от ставки по бюджету преподавателя по следующим показателям:

- поддержание лабораторных стендов и оборудования в рабочем состоянии – 2%;
- реконструкция, модернизация, создание нового оборудования – 3% за единицу;
- развитие материально-технической базы – 3%;
- оформление кабинета (лаборатории) -3%;
- участие в общетехникумовских мероприятиях (подготовка и участие кабинетов (лабораторий) в различных мероприятиях, конкурсы профессионального мастерства, профориентационная работа) – 3%;
- победителям в смотре-конкурсе кабинетов (лабораторий) до 6%, оплата с месяца, следующего за конкурсом по декабрь.

Максимальный размер стимулирующей надбавки заведующего кабинетом (лабораторией) составляет – 20% от ставки по бюджету преподавателя.

20 числа каждого месяца заседает комиссия по подведению итогов эффективности работы персонала техникума. Комиссия определяет размер стимулирующей надбавки заведующего кабинетом (лабораторией) и составляет протокол назначения стимулирующей надбавки за проделанную работу (Приложение 2).

3) Доплата за создание инновационных и экспериментальных учебных пособий, учебно-программной документации, электронных учебников, имеющих положительные рецензии, а также публикации в специализированных сборниках и профессиональных изданиях, эффективное использование современных образовательных технологий, реализацию авторских программ.

Надбавка устанавливается в размере до 55% включительно от ставки по бюджету преподавателя и оплачивается в течение двух месяцев после ее назначения. Показатели для расчета стимулирующей надбавки в зависимости от направлений работы:

| № п/п | Наименование | Дополнительные условия | Кол-во процентов (максимально) |
|-------|--|---|--------------------------------|
| 1 | Эффективное использование современных образовательных технологий, оборудования и новых форм организации учебного процесса. (проведение открытых занятий при условии наличия учебной документации) | За одно занятие | 5% |
| 2 | Создание методических материалов на бумажном носителе | При условии, что на методсовет работа представлена с рецензией и проверена методистом | 29% |
| 2.1 | Материалы по организации самостоятельной работы студентов | При количестве печатных страниц формата А 4 – 20 (0,1% за страницу) При условии, что на методсовет работа представлена с рецензией, проверена методистом | 2% |
| 2.2 | Методические разработки по профессиональным модулям, включая фонды оценочных средств и контрольно оценочные средства, ориентированные на проверку сформированных компетенций | При количестве печатных страниц формата А 4 – 20 (0,1% за страницу) При условии, что на методсовет работа представлена с рецензией, проверена методистом, согласована с работодателями | 2% |
| 2.3 | Методические разработки по учебным дисциплинам | При количестве печатных страниц формата А4 – 20 (0,1% за страницу) При условии, что на методсовет работа представлена с рецензией, и проверена методистом | 2% |
| 2.4 | Методические указания по выполнению лабораторных работ, практических занятий, курсовых работ (проектов) | При количестве печатных страниц формата А4 – 20 (0,1% за страницу) При условии, что на методсовет работа представлена с рецензией, и проверена методистом | 2% |
| 2.5 | Учебные пособия | При количестве печатных страниц формата А4 – 40 (0,15% за страницу) При условии, что на методсовет работа представлена с внутренней и внешней рецензиями, проверена | 6% |

| | | | |
|-----|---|--|-----|
| | | методистом | |
| 2.6 | Рабочие программы по учебным дисциплинам и профессиональным модулям | В зависимости от количества часов максимальной нагрузки. (0,086 за час) При условии, что на методсовет работа представлена с рецензией, проверена методистом, согласована с работодателями | 1% |
| 2.7 | Модульные программы по рабочим профессиям | При количестве печатных страниц формата А4 – 20 (0,3 % за страницу) При условии, что на методсовет работа представлена с рецензией, проверена методистом, согласована с работодателями | 6% |
| 2.8 | Создание методических материалов по обмену опытом по вопросам обучения, воспитания | При количестве печатных страниц формата А4 – 38 (0,13% за страницу) | 5% |
| 2.9 | Научно-методическая литература (статьи, работы не со студентами) | При количестве печатных страниц формата А4 – 23 (0,13% за страницу) | 3% |
| 3 | Создание электронных (инновационных) учебно-методических комплексов (электронных учебников) | Из расчета курс дисциплины 32 часа | 6% |
| 4 | Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства | Оплата производится за 1 месяц Очное участие – 5% Дистанционное участие – 2% | 5% |
| 5 | Участие в научно-исследовательской деятельности | Представлена научно-исследовательская работа | 10% |

20 числа каждого месяца заседает комиссия по подведению итогов оценки эффективности работы персонала техникума. Комиссия определяет размер стимулирующей надбавки за учебно-методическую работу, эффективное использование современных образовательных технологий и составляет протокол назначения стимулирующей надбавки за проведенную работу (Приложение 3).

4) Доплата за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов различных уровней (городских, областных, региональных, федеральных, международных), за подготовку и проведение олимпиад, конференций различного уровня, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования.

Критерием оценки по данному показателю является число мероприятий различного уровня, в которых приняли участие студенты под руководством преподавателя. Стимулирующая надбавка назначается по следующим основаниям:

- за участие в конкурсах внутритехникумовского уровня - 2 % за каждого

участника;

- за победу в конкурсах внутривузовского уровня - 10 % за каждого победителя;

- за очное участие в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях

муниципального, областного уровней – 10%;

регионального уровня – 15%;

всероссийского, международного уровней – 20 %.

- за заочное участие в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях муниципального, областного, регионального, всероссийского, международного уровней – 5 %, свыше 10 чел – 10%;

- за очную победу в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях

муниципального, областного уровней – 20%;

регионального уровня – 30%;

всероссийского, международного уровней – 40 %.

- за заочную победу в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях муниципального, областного, регионального, всероссийского, международного уровней - 10 %, свыше 10 человек – 15%;

- за участие и победу в спортивных мероприятиях муниципального, областного уровней - 10%;

- подготовка к мероприятиям различного уровня по направлениям: спортивные, технические, естественно - научные и т.д. (8 часов в месяц) – 12%;

- за участие в конкурсах профессионального мастерства внутривузовского уровня за 1 место – 10% от ставки по бюджету преподавателя, 9% - 2 место от ставки по бюджету преподавателя, 8% - 3 место от ставки по бюджету преподавателя, за участие – 5% от ставки по бюджету преподавателя;

- за участие в конкурсах профессионального мастерства областного, регионального, всероссийского, международного уровня за призовое место – 20% от ставки по бюджету преподавателя, за участие – 10% от ставки по бюджету преподавателя.

20 числа каждого месяца заседает комиссия по подведению итогов оценки эффективности работы персонала техникума. Комиссия определяет размер стимулирующей надбавки участие в конкурсах, олимпиадах, спартакиадах и составляет протокол назначения стимулирующей надбавки за проведенную работу (Приложение 4).

18. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – не более 50 процентов.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю Техникума или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю Техникума или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю Техникума по согласованию с Советом Техникума.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

19. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Техникуме. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Работникам Техникума, имеющим стаж работы (выслугу лет) в Техникуме по решению руководителя Техникума могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 4 лет – до 10 процентов;

от 4 до 10 лет – до 15 процентов;

свыше 10 лет – до 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Техникума, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Техникуму на оплату труда работников.

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

21. Работникам Техникума, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ

22. В целях стимулирования результативности труда административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, а также в целях поощрения работников за выполненную работу установить стимулирование за интенсивность и высокие результаты работы.

Доплата устанавливается ежемесячно в процентах от ставки по бюджету за интенсивность и высокие результаты работы выполнения должностных обязанностей, качество выполняемых работ:

- директору – 80%;
- заместителям директора, главному бухгалтеру – до 150 %;
- мастерам производственного обучения – до 160%;
- заведующим структурными подразделениями (зав.библиотекой, зав. общежитием, зав.лабораториями, заведующим отделениями, коменданту, специалисту по кадрам) – до 160 %;
- методистам – до 100%;
- диспетчеру – до 100%;
- библиотекарям – до 50%;
- инженерам – до 210%;
- юрисконсульту – до 200%;
- секретарям – до 100%;
- бухгалтерам – до 200%.

23. Критерии интенсивности и высоких результатов работы:

- увеличение интенсивности работы, связанной с обслуживанием студентов, обучающихся на договорной основе;
- выполнение мероприятий по адаптации студентов нового набора;
- успешное выполнение контрольных цифр приема;
- помощь преподавателям по разработке методических материалов и подготовке их к изданию;
- оперативная и качественная работа по организации курсов повышения квалификации, курсов профессиональной подготовки;
- своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и вышестоящие организации;
- заполнение отчетности на сайтах;
- участие в работе Совета по профилактике правонарушений, в разборе случаев нарушения дисциплины и правопорядка в техникуме и общежитии;
- участие в работе по подготовке локальных нормативных актов;
- участие в работе комиссий: стипендиальных, приемной, аттестационной, конкурсной и др.;
- организация и проведение общетехникумовских, областных, региональных мероприятий, конкурсов, олимпиад;
- контроль санитарно-гигиенического состояния в аудиториях техникума, правил и норм охраны труда и техники безопасности, контроль за своевременным

проведением инструктажа по технике безопасности студентов с регистрацией в журнале;

- результаты работы, обеспечивающие безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Техникума;
- проведение работы по энергосбережению;
- выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Техникума;
- оперативное устранение технических неполадок;
- своевременное обеспечение студентов необходимой литературой;
- сохранность и своевременное обновление библиотечного фонда;
- своевременная и эффективная подготовка лабораторий, учебных кабинетов к образовательному процессу;
- участие в организации и проведении внеучебных мероприятий для студентов, организация праздников, концертов, экскурсий;
- организация работы и вовлечение студентов в клубы, кружки, секции;
- качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных и ответственных поручений, разовых заданий директора Техникума;
- организационно-методическое сопровождение компетенций WorldSkills при реализации специальностей, по которым ведется обучение в Техникуме;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активная работа по различным направлениям деятельности в Техникуме;
- ведение воинского учета.

Основанием для начисления является приказ директора.

5. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

24. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Техникума.

Возможные критерии:

- своевременное утверждение рабочих программ по дисциплинам и профессиональным модулям;
- руководство научно-исследовательской работой, научно-техническим творчеством студентов, участие в конкурсах, выставках на уровне области или региона;
- положительная динамика в выполнении целей и задач воспитательной работы;
- участие в днях науки и творчества ЦК, творческих группах преподавателей (при наличии положения, отчета);
- участие в смотре – конкурсе кабинетов и лабораторий;
- присутствие в течение учебного года на всех заседаниях педсовета;
- присутствие в течение учебного года на всех методических семинарах и

предчтениях;

- участие в работе методического совета;
- участие в дежурстве по этажам техникума;
- участие в общественной жизни техникума, выполнение дополнительных обязанностей (секретаря педсовета или цикловой комиссии, члена аттестационной комиссии, экспертной группы, или члена жюри в проводимом конкурсе);
- методические доклады на уровне техникума, при наличии оформленного доклада, при его сдаче в методкабинет;
- преподавание 3-х и более дисциплин и (или) модулей;
- вновь освоенные дисциплины (в зависимости от часов и количества дисциплин);
- выполнение нормы посещения занятий в учебном году;
- поддержание тесных связей с работодателями;
- наличие в методкабинете портфолио преподавателя.

Размер премиальной выплаты устанавливается в баллах, конкретный перечень критериев устанавливает комиссия по подведению итогов оценки эффективности работы персонала техникума.

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

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения Совета Техникума.

Надбавка устанавливается в абсолютном размере, исходящей из объема финансовых средств, на основании приказа директора техникума.

Верхний предел надбавки не ограничен

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор техникума
 Г.Н. Русакова
 « ____ » _____ 20__ г.

ПРОТОКОЛ

заседания комиссии по подведению эффективности работы персонала техникума по назначению стимулирующей надбавки классным руководителям за проведенную воспитательную работу в группе
 за _____ месяц 20__ года

| № и/и группы | № группы | ФИО классного руководителя | Критерии оценки | | | | | | | | | | Итого размер надбавки, % | | | | | | | | | | | |
|--------------|----------|----------------------------|-----------------------------------|---|--|--|--|--|---|--|---|--|--------------------------|--|---|-----------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | Воспитательная работа в общежитии | Работа по улучшению посещаемости в группе | | | | | количество обучающихся на курсах дополнительного образования – 0,5% за каждого обучающегося | своевременная подготовка и сдача плановой, ежемесячной и итоговой документации (ведомости, таблицы | организация, подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий в | участие группы в общетехникумовских мероприятиях | | качественное выполнение обязанностей дежурной группы | подготовка сообщения и выступления на семинаре классных руководителей | Успеваемость в группе | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Председатель комиссии, зам. директора по УР _____ ФИО

Секретарь комиссии _____ ФИО

УТВЕРЖДАЮ
Директор техникума

Г.Н. Русакова

«__» _____ 20__ г.

ПРОТОКОЛ

**заседания комиссии по подведению эффективности работы персонала техникума
по назначению стимулирующей надбавки заведующим кабинетом (лабораторией)
за проведенную работу**

за _____ месяц 20__ года

| № п/п | № кабинета (лаборатории) | ФИО заведующего кабинетом (лабораторией) | Критерии оценки | | | | | Итого размер надбавки, % |
|----------|-----------------------------|--|---|--|--|--------------------------------------|--|-----------------------------------|
| | | | Поддержание лабораторных стендов и оборудования в рабочем состоянии | Реконструкция, модернизация, создание нового оборудования | Развитие материально-технической базы | Оформление кабинета (лаборатории) | Подготовка и участие в различных мероприятиях | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

Председатель комиссии, зам. директора по УР _____ ФИО

Секретарь комиссии _____ ФИО

УТВЕРЖДАЮ

Директор техникума
Г.Н. Русакова

« ____ » _____ 20__ г.

ПРОТОКОЛ

заседания комиссии по подведению итогов оценки эффективности работы персонала техникума по назначению стимулирующей надбавки за создание учебно-программной документации

за _____ за _____
месяц 20 ____ года

| № п/п | ФИО педагогического работника | Критерии оценки | | | | | | | | | | Итого размер надбавки, % | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------------------------------|---|--|---|--|---|--|--|--|---|--|--------------------------|--|---|--|---|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|
| | | Создание методических материалов на бумажном носителе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Эффективное использование современных образовательных технологий, оборудования и новых форм организации | | Материалы по организации самостоятельной работы студентов | | Методические разработки по профессиональным модулям, включая фонды оценочных средств и контрольно оценочные средства ориентированные на проверку сформированных компетенций | | Методические разработки по учебным дисциплинам | | Методические указания по выполнению лабораторных работ, практических занятий, курсовых работ (проектов) | | Учебные пособия | | Рабочие программы по учебным дисциплинам и профессиональным модулям | | Модульные программы по рабочим профессиям | | Создание методических материалов по обмену опытом по вопросам обучения и воспитания | | Научно-методическая литература (статьи, работы не со студентами) | | Создание электронных (инновационных) учебно-методических комплексов (электронных учебников) | | Участие в конкурсах проф. мастерства различного уровня | | Участие в научно-исследовательской деятельности | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Председатель комиссии, зам. директора по УР

ФИО

Секретарь комиссии

ФИО

УТВЕРЖДАЮ

Директор техникума

Г.Н. Русакова

« ____ » _____ 20__ г.

ПРОТОКОЛ

**заседания комиссии по подведению итогов оценки эффективности работы персонала техникума
по назначению стимулирующей надбавки за руководство студентами при подготовке и их
участии в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях, спортивных
мероприятиях различного уровня**

за _____ месяц 20__ года

| № п/п | ФИО педагогического работника | Критерии оценки | | | | | | | | Итого размер надбавки, % |
|-------|-------------------------------|--|--|---|--|---|--|---|---|--------------------------|
| | | | | | | | | | | |
| | | за участие в конкурсах внутритехникумовского уровня (2%) | за победу в конкурсах внутритехникумовского уровня (10%) | за заочное участие в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях муниципального, областного, регионального, всесоюзного уровней (5-10%) | за очное участие в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях муниципального, областного, регионального, всесоюзного уровней (10-20%) | за заочную победу в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях муниципального, областного, регионального, всесоюзного уровней (10-15%) | за очную победу в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях муниципального, областного, регионального, всесоюзного уровней | участие и победу в спортивных мероприятиях муниципального, областного уровней (10%) | подготовка к мероприятиям различного уровня по направлениям (8 час в месяц) – 12% | |

Председатель комиссии, зам. директора по УР _____

ФИО

Секретарь комиссии _____

ФИО