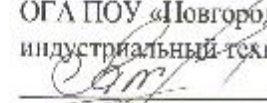


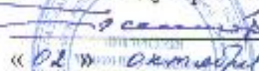
СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ОГА ПОУ «Новгородский химико-
индустриальный техникум»


Б.Ф. Абасов
«02» октября 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГА ПОУ «Новгородский
химико-индустриального техникума


Д.А. Баженов
«02» октября 2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ОГА ПОУ «Новгородский химико-индустриальный техникум»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда, материальном и моральном стимулировании работников (далее – Положение) областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Новгородский химико-индустриальный техникум» (далее – Техникум) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, областного закона от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», Постановления Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» и Примерного Положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении департамента образования и молодежной политики Новгородской области, утвержденного Постановлением департамента образования и молодежной политики Новгородской области от 05.09.2017 №4 (далее - Примерное Положение об оплате труда).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Техникума.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Техникума.

1.4. Настоящее Положение:

– устанавливает размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, устанавливает порядок их выплат штатным работникам и привлекаемым на работу в техникум по совместительству;

– определяет порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. При переходе на новую систему оплаты труда, заработная плата работников техникума (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Новгородской области, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работников техникума, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Заработная плата работников техникума максимальным размером не ограничивается.

1.6. Заработная плата работников техникума устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Оплата труда работников техникума, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Фонд оплаты труда работников техникума формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в техникум из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Система оплаты труда работников техникума, которая включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Новгородской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новгородской области, а также примерным Положением об оплате.

1.10. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для директора Техникума, рассматриваются созданной в департаменте образования и молодежной политики Новгородской области (далее – департамент) комиссией по вопросам оплаты труда руководителям организации (далее – комиссия департамента).

1.11. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением об оплате труда, настоящим положением для работников Техникума, рассматриваются созданной в Техникуме комиссией по установлению стажа работы, по рассмотрению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Техникума (далее – комиссия Техникума по установлению стажа).

Состав комиссии Техникума по установлению стажа утверждается приказом Техникума, порядок деятельности комиссии Техникума по установлению стажа регулируется отдельным Положением, утвержденным директором Техникума.

1. Оплата труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера Техникума

2.1. Заработная плата директора, заместителя директора и главного бухгалтера Техникума состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для директора, заместителей директора и главного бухгалтера Техникума конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении директора Техникума – руководителем департамента на основании решения комиссии департамента и оформляется приказом департамента;

в отношении заместителей директора, главного бухгалтера – директором Техникума на основании решения комиссии Техникума по установлению стажа и оформляется приказом Техникума.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Должностной оклад директора Техникума определяется трудовым договором, заключаемым с департаментом, на основании решения комиссии департамента в зависимости от сложности труда с учетом объема управления,

особенностей деятельности и специфики работы Техникума.

2.2.2. Должностной оклад заместителя директора Техникума устанавливается не более 90 процентов должностного оклада директора Техникума.

Должностной оклад главного бухгалтера Техникума устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора Техникума.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для директора, заместителя директора, главного бухгалтера Техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочных работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляется:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы не более 50 процентов должностного оклада;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного

оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. По желанию директора Техникума, заместителя директора, главного бухгалтера Техникума, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Техникума устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Техникума устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Техникума устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда производится в соответствии с критериями оценки их деятельности:

в отношении директора Техникума (за исключением впервые назначенного на эту должность) разработанными и указанными в приложении № 1 настоящего Положения;

в отношении заместителя директора, главного бухгалтера Техникума разработанными настоящим Положением, согласно приложению №2 настоящего Положения.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

в отношении директора Техникума (за исключением директора, впервые

назначенного на эту должность) на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии департамента;

в отношении директора Техникума, впервые назначенного на эту должность, на текущий и на очередной финансовый год в размере 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии департамента.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются директору Техникума (за исключением впервые назначенного на эту должность) с учетом перечней оценки показателей эффективности и результативности деятельности Техникума, указанными приложением №1 к настоящему Положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности проводится комиссией департамента в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующему году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия департамента рассматривает отчет директора Техникума, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Техникума, согласовывает сумму баллов и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю директору и главному бухгалтеру Техникума определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Техникума по установлению стажа.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю директору и главному бухгалтеру Техникума с учетом перечней оценки показателей эффективности деятельности работников Техникума, указанными приложением №2 настоящего Положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя директора, главного бухгалтера Техникума проводится комиссией Техникума по установлению стажа в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующему году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия Техникума по установлению стажа рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем директора, главным бухгалтером Техникума об оценке выполнения целевых показателей эффективности

деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Техникума устанавливается за полученную высшую категорию, присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, поощрения, ученой степени – при условии:

выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности Техникума.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Техникума устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 №580, от 26.09.2016 №1223, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный значок «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

– 10

за ученые степени:

кандидат наук

– 25

доктор наук

– 60

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 №580, от 26.09.2016 №1223, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России».

– 100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы и выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении директора Техникума в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	- 10 % от должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 15 % от должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 20 % от должностного оклада;
свыше 15 лет	- 30 % от должностного оклада.

В стаж работы директора Техникума, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включая стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления.

В случае если у директора Техникума право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты, и определения размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя директора и главного бухгалтера Техникума устанавливается комиссией Техникума по установлению стажа в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	- 10 % от должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 15 % от должностного оклада;
от 10 до 15 лет	- 20 % от должностного оклада;
свыше 15 лет	- 30 % от должностного оклада.

Заседания комиссии департамента, комиссии Техникума по установлению стажа проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколами заседания комиссии департамента, протоколами заседания комиссии Техникума по установлению стажа.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал директору Техникума, заместителю директора, главному бухгалтеру Техникума осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности директора Техникума, заместителя директора, главного бухгалтера Техникума для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с перечнем оценки целевых показателей эффективности деятельности, указанными в приложении № 3 к настоящему Положению.

Проведение оценки показателей эффективности деятельности осуществляется на основании предложений, поданных:

в отношении директора Техникума – специалистами департамента – кураторами в комиссию департамента;

в отношении заместителя директора и главного бухгалтера Техникума – директором Техникума в комиссию Техникума по установлению стажа.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составляет меньше 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Техникума за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в Техникум из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

По решению комиссии департамента на основании служебной записки специалиста департамента – куратора директору Техникума выплачивается премия за выполнение особо важных и/или срочных работ одновременно в размере 100 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения директора Техникума за оперативность и качественный результат

труда.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов Техникума от приносящей доход деятельности директору Техникума, заместителю директора, главному бухгалтеру Техникума может устанавливаться ежеквартальная премия в размере не более 1 процента от суммы средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается:

в отношении директора Техникума приказом департамента в соответствии с решением комиссии департамента на основании предложения комиссии Техникума по установлению стажа, которое должно быть представлено не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

в отношении заместителя директора, главного бухгалтера Техникума приказом Техникума в соответствии с решением комиссии Техникума по установлению стажа не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

премиальные выплаты производятся директору Техникума, заместителю директора, главному бухгалтеру Техникума, состоящим в списочном составе Техникума на дату начисления премии.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Техникума может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления директора, заместителя директора, главного бухгалтера Техникума с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора Техникума – руководителем департамента и оформляется приказом департамента;

в отношении заместителя директора и главного бухгалтера Техникума – директором Техникума и оформляется приказом Техникума.

2.5.2. В случае смерти директора, заместителя директора, главного бухгалтера Техникума материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора Техникума – руководителем департамента и оформляется приказом департамента;

в отношении заместителя директора, главного бухгалтера Техникума – директором Техникума и оформляется приказом Техникума.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая директору, заместителю директора, главному бухгалтеру Техникума, предоставляется в пределах утвержденного для Техникума фонда оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Директору Техникума, заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников Техникума (без учета заработной платы директора Техникума, заместителей директора, главного бухгалтера Техникума), в зависимости от сложности труда с учетом особенностей деятельности Техникума.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда директора Техникума, заместителя директора, главного бухгалтера устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
		директора Техникума	заместителя директора	главного бухгалтера Техникума
1	2	3	4	5
	Профессиональные образовательные организации	4	3	2,5

Предельная кратность среднемесячной заработной платы директора Техникума, заместителей директора и главного бухгалтера Техникума к

среднемесячной заработной плате работников Техникума, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Техникума, заместителя директора, главного бухгалтера Техникума на среднемесячную заработную плату работников Техникума и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора Техникума, заместителей директора, главного бухгалтера Техникума и среднемесячной заработной платы работников Техникума в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

3. Оплата труда работников Техникума

(за исключением директора Техникума, заместителя директора, главного бухгалтера Техникума)

3.1. Заработная плата работников Техникума (за исключением директора Техникума, заместителя директора, главного бухгалтера Техникума) (далее - работники Техникума) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Техникума формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам Техникума, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором Техникума в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Размеры минимальных окладов работников Техникума:

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников Техникума по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», представлены в приложении №4 к настоящему Положению.

3.4. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

3.4.1. Работникам Техникума, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования	- 0,10
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:	
1 квалификационный уровень	- 0,55;
2 квалификационный уровень	- 0,50;
3 квалификационный уровень	- 0,46;
4 квалификационный уровень	- 0,43.

3.4.2. Работникам Техникума, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	– 0,40;
за первую квалификационную категорию	– 0,30;
за вторую квалификационную категорию	– 0,10.

3.4.3. Работникам Техникума, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за государственные награды, установленные Указом – 0,1
Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 №580, от 26.09.2016 №1223, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный значок «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

за ученые степени:

кандидат наук	– 0,25
---------------	--------

доктор наук

– 0,60

3.4.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности Техникума.

3.5. Выплаты компенсационного характера

3.5.1. Работникам Техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочных работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результат оценке условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляется:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Техникума в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. По желанию директора Техникума, заместителя директора, главного бухгалтера Техникума, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.5.4. Перечень и размеры основных видов выплат компенсационного характера представлен в Приложении 5 к настоящему Положению.

3.6. Выплаты стимулирующего характера

3.6.1. Работникам Техникума устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Техникума производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанными настоящим Положением.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику Техникума определяется и может устанавливаться ежеквартально или на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада

или в абсолютной величине в рублях в соответствии с решением комиссии Техникума по установлению стажа на основании отчета работника Техникума. Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада и выплачивается при наличии финансовых средств.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Техникума устанавливаются решением комиссии Техникума по установлению стажа с учетом перечня показателей оценки эффективности деятельности работников, указанном в приложении № 6 к настоящему Положению.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников Техникума осуществляется в сроки установленные приказом Техникума, но не более четырех раз в течение финансового года.

Комиссия Техникума по установлению стажа рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками Техникума об их оценки выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу или в рублях.

3.6.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам Техникума устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента – до 100. Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 №580, от 26.09.2016 №1223, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный значок «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

3.6.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы в техникуме, дающего право на получение указанной выплаты.

Выплаты за стаж устанавливаются в размере:

от 1 до 5 лет	–	10 % должностного оклада;
от 5 до 20 лет	–	15% должностного оклада;
от 20 до 25 лет	–	20% должностного оклада;
свыше 25 лет	–	30% должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определения размеров выплаты за стаж непрерывной работы в техникуме, выслугу лет осуществляется комиссией техникума по установлению стажа.

Заседания комиссии техникума по установлению стажа проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколами заседания комиссии техникума по установлению стажа.

Выплаты за стаж работы, выслугу лет производятся при наличии экономии фонда оплаты труда техникума.

3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников техникума за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат устанавливается решением комиссии техникума по установлению стажа: 1 раз в месяц (ежемесячно); 1 раз в квартал (ежеквартально); 1 раз в год.

Премияльные выплаты работникам техникума по итогам работы устанавливаются по решению комиссии техникума по установлению стажа в соответствии с критериями, утвержденными приказом техникума, показателями эффективности деятельности работника техникума. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

При определении показателей эффективности деятельности работников техникума учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией Техникума по установлению стажа на основании оценки показателей эффективности деятельности работника Техникума в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников Техникума проводится комиссией Техникума по установлению стажа до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении руководителя структурного подразделения, главного специалиста и иных работников Техникума, подчиненных заместителю директора Техникума – заместителем директора Техникума;

в отношении остальных работников Техникума – руководителем структурного подразделения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Комиссия Техникума по установлению стажа рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу или в рублях.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам Техникума за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются при наличии финансовых средств Техникума.

По решению комиссии Техникума по установлению стажа на основании служебной записки может выплачиваться премия за выполнение особо важных и/или срочных работ одновременно в размере не более 250 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения работников Техникума за оперативность и качественный результат труда.

3.7. Материальная помощь

3.7.1. Из фонда оплаты труда работникам Техникума может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка,

бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Техникума и оформляется приказом.

3.7.2. В случае смерти работника Техникума материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Техникума на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам Техникума, может предоставляться в пределах утвержденного для Техникума фонда оплаты труда (при наличии финансовых средств).

3.7.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.8. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладу (ставки), так и в абсолютных значениях.

3.9. Оплата труда педагогических работников Техникума устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.10. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Техникума применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Техникуме;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

3.11. В случае задержки выплаты работникам Техникума заработной платы и других нарушений оплаты труда директора техникума несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к положению об оплате труда, работников ОГА ПОУ
«Новгородский химико-индустриальный техникум»

1. Показатели эффективности и результативности деятельности работы профессиональных образовательных организаций

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
1.1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 3 балла Наличие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 0 баллов
1.1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; Отсутствие принятых решений об административных наказаниях – 3 балла
1.1.3.	Выполнение объема государственного задания организации по видам услуг	%	95%-100%	4	100% – 4 балл; От 95 до 99% – 2 балл; менее 95% – 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – объем выполненного государственного задания; В – объем государственного задания по плану

1	2	3	4	5	6
1.2.	Информационная открытость				
1.2.1.	Наличие официального сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности образовательной организации (перечень сведений и копий документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	да/нет	5	да - размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов – 5 баллов нет - отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов – 0 баллов
1.3.	Функционирование системы государственно-общественного управления				
1.3.1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года – 2 балла Несоответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года – 0 баллов
1.4.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательных учреждений				
1	2	3	4	5	6

1.4.1.	Итоги независимой оценки качества работы образовательных учреждений	Информация областного общественного совета по вопросам образования Новгородской области	85%	3	85% и более – 3 балла; менее 85% – 0 баллов
1.5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних				
1.5.1.	Организация профилактической работы с обучающимися	Доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами	98% %	2	98% и выше - 2 балла; От 90 до 97% - 1 балл; менее 90% - 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся дневного отделения, охваченных превентивными образовательными программами в текущем году; В – общее число обучающихся дневного отделения
		Доля обучающихся, пропустивших по неуважительным причинам 10% и более учебного времени, в течение учебного года	да/нет	2	Отсутствуют обучающиеся организации, пропустившие по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени- 2 балла; Есть обучающиеся организации, обучающиеся организации, пропустившие по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени – 0 баллов
1	2	3	4	5	6

1.6.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
1.6.1.	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	17%	3	17% и выше – 3 балла От 13 до 16% - 2 балла; От 10 до 12% - 1 балл Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, работающих в организации в соответствии с формами ФСН отчетного года; В – общее количество педагогических работников в организации в соответствии с формами ФСН отчетного года;
1.6.2	Доля руководителей и педагогических работников профессиональной образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям	%	10%	3	10% и более – 3 балла; менее 10% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество руководителей, мастеров производственного обучения, преподавателей профессионального цикла, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям в отчетном году; В – общая численность руководителей, мастеров производственного обучения, преподавателей профессионального цикла, в соответствии с формами ФСН

1	2	3	4	5	6
1.6.3.	Доля представителей работодателей, участвующих в учебном процессе	%	47,5%	3	<p>47,5% и выше – 3 балла; от 40 до 46% – 2 балла; от 36 до 39% - 1 балл</p> <p>Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где A – количество представителей работодателей, участвующих в учебном процессе, в текущем году; B – общее количество штатных преподавателей профессионального цикла и мастеров производственного обучения в соответствии с формами ФСН</p>
1.7.	Реализация социокультурных проектов и социальной работы				
1.7.1.	Наличие действующих клубов, музеев, театров, научных обществ на базе организации	Наличие/отсутствие	да/нет	1	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов
1.7.2.	Организация деятельности молодежных общественных организаций, в том числе волонтерских формирований	Наличие (молодёжных) общественных организаций Наличие (молодёжных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований	да/нет	2	Наличие (молодёжных) общественных организаций – 1 балл; Наличие (молодёжных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований – 1 балл

1	2	3	4	5	6
1.8.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
1.8.1.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня, кроме конкурсов и олимпиад профессионального мастерства	Наличие документов, подтверждающих участие обучающихся в мероприятиях различного уровня, кроме конкурсов и олимпиад профессионального мастерства	8%	2	8% и более – 2 балла от 5% до 7% - 1 балл ниже 5% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся организации, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, кроме конкурсов и олимпиад профессионального мастерства; В – общая численность обучающихся в соответствии с формами ФСН
1.8.2.	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже муниципального уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные призы) или наличие обучающихся, проявивших выдающиеся способности в учебной и научной деятельности, получающих стипендию Правительства Российской Федерации	Наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки), наличие приказа Минобрнауки России	да/нет	3	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний – 2 балла; наличие обучающихся, проявивших выдающиеся способности в учебной и научной деятельности, получающих стипендию Правительства Российской Федерации - 1 балл нет – 0 баллов
1.9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы				

1	2	3	4	5	6
1.9.1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся в организации	%	30%	1	<p>30% и более – 1 балл ниже 30% – 0 баллов</p> <p>Расчет показателя осуществляется согласно методике, изложенной в Положении о проведении областного этапа Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»</p>
1.9.2.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах	%	не ниже средне-областного значения показателя за предыдущий учебный год	1	<p>выше среднеобластного значения показателя за предыдущий учебный год – 1 балл ниже среднеобластного значения показателя за предыдущий учебный год – 0 баллов</p> <p>Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где</p> <p>A – количество обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах</p> <p>B – общая численность обучающихся образовательного учреждения в соответствии с формами ФСН отчетного года</p>
1.10.	Эффективность процесса обучения				

1	2	3	4	5	6
1.10.1.	Доля обучающихся по профессиям (специальностям), востребованных работодателями, реализующими на территории области инвестиционные проекты в сферах (промышленное производство, сельское хозяйство, строительство, транспорт, связь)	%	23%	3	23% и выше – 3 балла; от 20 до 22% – 2 балла; От 18 до 19% - 1 балл; ниже 18% - 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся по профессиям (специальностям), востребованных работодателями, реализующими на территории области инвестиционные проекты в сферах (промышленное производство, сельское хозяйство, строительство, транспорт, связь) в отчетном году В – общее количество обучающихся ПОО в соответствии с формами ФСН отчетного года
1.10.2.	Доля студентов, обучающихся по новым федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования	%	7%	3	7% – 3 балла; от 5 до 6% – 2 балла; 4% - 1 балл ниже 4% - 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся по новым федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования в отчетном году В – общее количество обучающихся ПОО в соответствии с формами ФСН отчетного года

1	2	3	4	5	6
1.10.3	Доля принятых на обучение по программам среднего профессионального образования в соответствии с установленными контрольными цифрами приема	%	100%	3	<p>100% – 3 балла менее 100% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, принятых на обучение по программам среднего профессионального образования в соответствии с формами ФСН отчетного года В – количество установленных контрольных цифр приема</p>
1.10.4.	Доля обучающихся по индивидуальным учебным программам из числа нуждающихся	%	100%	3	<p>100% – 3 балла менее 100% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся по индивидуальным учебным программам В – количество обучающихся, нуждающихся в обучении по индивидуальным учебным программам</p>

1	2	3	4	5	6
1.10.5.	Наличие условий для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в учебном корпусе пандуса, расширенных дверных проемов, санитарно-гигиенических комнат, аудиторий, зон оказания государственной услуги, приспособленных для пребывания инвалидов (по зрению, слуху, инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата)	да/нет	2	да- 2 балла нет- 0 баллов
1.10.6	Доля инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в образовательной организации	%	1%	2	1% и выше – 2 балла менее 1% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в ПОО в отчетном году в соответствии с формами ФСН отчетного года В – общее количество обучающихся в ПОО в отчетном году в соответствии с формами ФСН отчетного года
1.10.7	Организация профессионального образования с использованием дистанционных образовательных технологий	Наличие в ПОО реализуемых программ с использованием дистанционных образовательных технологий (ед.)	да/нет	2	1 программа и более – 2 балла 0 программ – 0 баллов
1.10.8.	Количество основных профессиональных образовательных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию	Наличие основных профессиональных образовательных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию (ед.)	да/нет	1	1 и более основные профессиональные образовательные программы – 100%; менее 1 программы – 0%;

1	2	3	4	5	6
1.10.9.	Доля выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за отчетный период	%	2%	2	2% и менее – 2 балла, более 2% - 0 баллов А – число фактически выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за отчетный период в соответствии с формами ФСН отчетного года; В – контингент обучающихся в соответствии с формами ФСН отчетного года
1.11.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся				
1.11.1.	Доля выпускников образовательной организации, участвующих в процедурах независимой оценки качества подготовки (конкурсы, чемпионаты, демонстрационный экзамен);	%	30%	3	30% и выше -3 балла; От 25 до 29%- 2 балла; От 20 до 24% - 1 балл Методика расчета: A/B x 100%, где А – количество выпускников текущего года, принявших участие в областных процедурах независимой оценки качества подготовки в текущем учебном году (конкурсы, чемпионаты, демонстрационный экзамен); В – общее количество выпускников отчетном году

1	2	3	4	5	6
1.11.2	Доля обучающихся, участвующих в международных и Всероссийских мероприятиях профессионального мастерства, включая региональный и национальный чемпионаты «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)»	%	2%	2	2% - 2 балла 1% - 1 балл менее 1% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся очной формы обучения, принявших участие в международных, Всероссийских, региональных конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, в текущем учебном году, В – общее количество обучающихся очной формы обучения текущего учебного года, в соответствии с формами ФСН отчетного года
1.11.3.	Доля обучающихся, получивших призовые места (1-3 место) на областных, региональных и Всероссийских и международных конкурсах профессионального мастерства включая региональный и национальный чемпионаты «Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)»	%	7-10%	3	7-10% -3 балла, 5-6,0% - 2 балла; 3-4,0% - 1 балл; ниже 3% - 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся ПОО текущего года, получивших призовые места (1-3 место) на областных, региональных и Всероссийских и международных конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства в текущем учебном году; В – общее количество обучающихся в соответствии с формами ФСН отчетного года

1	2	3	4	5	6
1.11.4.	Удельный вес численности выпускников организации очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), без учета призванных в ряды вооруженных сил, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	%	59%	2	59% и выше - 2 балла ниже 59% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество выпускников ПОО отчетного года очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной профессии без учета призванных в ряды вооруженных сил, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком; В – общее количество выпускников в соответствии с формами ФСН отчетного года
1.11.5.	Доля выпускников, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте, по основам предпринимательства, открытию собственного дела, способствующим «самозанятости» выпускника	%	100%	2	100% - 2 балла менее 100% - 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество выпускников, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ, способствующим «самозанятости» В – общее количество выпускников организации в соответствии с формами ФСН отчетного года

1	2	3	4	5	6
1.11.6.	Доля выпускников очной формы обучения, состоявших на учете в качестве безработных	%	0%	3	0% - 3 балла более 0% - 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество выпускников очной формы обучения, состоявших на учете в качестве безработных; В – общее количество выпускников организации отчетного года очной формы обучения в соответствии с формами ФСН отчетного года
1.12.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
1.12.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения организации	%	100 %	3	100% - 3 балла менее 100% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения по данным статистического отчета департамента образования и молодежной политики Новгородской области за отчетный период; В – установленный целевой показатель на отчетный период

1	2	3	4	5	6
1.12.2.	Привлечение внебюджетных средств	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период %	40 %	4	40% и выше - 4 балла; от 1% до 10 % - 1 балл; от 11% до 20% - 2 балла; от 21% до 39% - 3 балла Методика расчета: A/B x 100%, где A – размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящей доход деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); B - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения государственного задания (сумма объема финансирования за отчетный год)
		Наличие поступивших средств (иные прочие доходы) от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период	Да	1	Наличие – 4 балл (по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503721))
1.12.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	Да/нет	2	Наличие замечаний (составленный акт, административное правонарушение) – 0 баллов Наличие незначительных замечаний (сразу устранено) – 1 балл Отсутствие замечаний – 2 балла

1	2	3	4	5	6
1.12.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла
1.12.5.	Доля учебных кабинетов, оснащенных интерактивными комплектами оборудования	%	20%	2	20% и более – 2 балла менее 20% - 0 баллов
1.12.6.	Доля населения, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, переподготовку на базе ПОО	%	100% не ниже значения, достигнутого образовательной организацией в предыдущем году	2	100%– 2 балла ниже 100 % - 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где А – количество граждан, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, переподготовку на базе ПОО в отчетном году в соответствии с формами ФСН; В – количество граждан, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, переподготовку на базе ПОО в предыдущем году в соответствии с формами ФСН
1.12.7	Наличие в структуре ПОО ресурсного многофункционального центра прикладных квалификаций	Наличие в структуре ПОО ресурсного центра, многофункционального центра прикладных квалификаций	да/нет	1	да - 1 балл; нет – 0 баллов
1.13.	Безопасность образовательных учреждений				

1	2	3	4	5	6
1.13.1.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в организации	Наличие/отсутствие	да/нет	2	да - 2 балла; нет – 0 баллов
1.13.2.	Реализация проектов в рамках региональной (федеральной) инновационной площадки	Наличие/отсутствие	да/нет	2	Наличие – 2 балла; Отсутствие – 0 баллов
	Всего баллов			100	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к положению об оплате труда,
работников ОГА ПОУ
«Новгородский химико-
индустриальный техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности и результативности деятельности заместителей
директора, главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника Техникума	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1. Заместитель директора			
1.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	Выполнение требований, установленных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными актами Техникума, действующим законодательством РФ - 15 баллов; Невыполнение - 0 баллов	15
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	да - 15 баллов; нет - 0 баллов	15
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетов и иной информации; качественного представление отчетов и иной информации по установленным формам (достоверность) - 20 баллов; наличие незначительных замечаний - 10 баллов; невыполнение - 0 баллов	20
1.4.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; наличие незначительных замечаний (сразу устранено) – 5 балл; отсутствие принятых решений об административных наказаниях – 15 баллов	15
1.5.	Выполнение объема государственного задания организации по видам услуг	100% – 10 баллов; От 95 до 99% – 6 баллов; менее 95% – 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – объем выполненного государственного задания; В – объем государстве	10
	Всего баллов		75

1	2	3	4
2. Главный бухгалтер			
2.1.	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности	Выполнение: - соблюдения сроков представления квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности; качественного представление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток) - 20 баллов; наличие незначительных замечаний - 10 баллов; невыполнение - 0 баллов	20
2.2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности Техникума	Выполнение - 15 баллов; невыполнение - 0 баллов	15
2.3.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности Техникума	Наличие замечаний (составленный акт, административное правонарушение) – 0 баллов; Наличие незначительных замечаний (сразу устранено) –5 баллов; Отсутствие замечаний – 15 баллов	15
2.4.	Выполнение Техникумом плана по доходам, поступающим в организацию от приносящей доход деятельности	Выполнение от 95% до 100 % - 15 баллов; от 90% до 94 % - 10 баллов; невыполнение - 0 баллов	15
2.5.	Выполнение государственного задания и контрольных показателей по основным видам уставной деятельности	100% – 10 баллов; От 95 до 99% – 6 баллов; менее 95% – 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – объем выполненного государственного задания; В – объем государстве	10
Всего баллов			75

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

к положению об оплате труда, работников ОГА ПОУ
«Новгородский химико-индустриальный техникум»

ПЕРЕЧНИ

оценки целевых показателей эффективности деятельности
(для установления премиальных выплат директору Техникума, заместителям директора, главному бухгалтеру Техникума)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника Техникума	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов		
			директор Техникума	заместитель директора	главный бухгалтер Техникума
1	2	3	4	5	6
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	Выполнение: - соблюдения сроков представления квартальной бюджетной отчетности; качественного представления квартальной бюджетной отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток)	невыполнение - 0 баллов; выполнение - 10 баллов	-	невыполнение - 0 баллов; выполнение - 10 баллов
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие / Отсутствие	наличие – 0 баллов; отсутствие - 20 баллов	-	наличие – 0 баллов; отсутствие – 10 баллов

1	2	3	4	5	6
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу департамента образования и молодежной политики новгородской области, выполнение решений совещаний, поручений руководителя департамента образования и молодежной политик Новгородской области	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетов и иной информации; - качественной представлении отчетов и иной информации по установленным формам (достоверность данных)	невыполнение - 0 баллов; выполнение - 10 баллов	невыполнение - 0 баллов; выполнение - 10 баллов	-
4.	Соблюдение сроков выплаты заработной платы	Да/нет	да - 20 баллов; нет - 0 баллов	-	-
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/отсутствие	наличие – 0 баллов; отсутствие – 10 баллов	наличие – 0 баллов; отсутствие – 10 баллов	наличие – 0 баллов; отсутствие – 10 баллов
6.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей	Выполнение требований, установленных положение об оплате труда Техникума	-	невыполнение - 0 баллов; выполнение - 50 баллов	невыполнение - 0 баллов; выполнение - 40 баллов
7.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников	Выполнение целевого показателя, установленного Техникуму	менее (более) 100% - 0 баллов; 100% - 30 баллов	-	менее (более) 100% - 0 баллов; 100% - 20 баллов

1	2	3	4	5	6
8.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-	-	наличие – 0 баллов; отсутствие – 10 баллов
9.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да/нет	-	да - 30 баллов; нет - 0 баллов	-

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

к положению об оплате труда,
работников ОГА ПОУ
«Новгородский химико-
индустриальный техникум»

Таблица №1

Размеры минимальных окладов работников по ПКГ, утвержденные приказами
Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216 «Об
утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
образования»

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	Второй уровень		
1.1.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4610
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	5690
2.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6325
2.3.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист	6950
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	3 квалифицированный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7485

Таблица №2

Размеры минимальных окладов работников по ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	6325
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	6950
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	7330

ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационному уровню	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень	ассистент, преподаватель	начальник (директор, заведующий, руководитель) кабинета, лаборатории, отдела и других подразделений, помощник ректора	5275
2	2 квалификационный уровень	старший преподаватель	начальник (директор, заведующий, руководитель) межкафедральной учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы,	6330

			управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности, начальник (заведующий) учебного отдела (учебно-методического, методического)	
2.3.	3 квалификационный уровень	доцент	начальник (директор, заведующий, руководитель) учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, других учебных подразделений, начальник управления: кадров, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового), советник при ректорате, ученый секретарь совета учреждения	7385
2.4.	4 квалификационный уровень	профессор		8440
2.5.	5 квалификационный уровень	заведующий кафедрой		9495

Таблица №3

Размеры минимальных окладов работников по ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	5278
		главный библиотекарь	6850

Таблица №4

Размеры минимальных окладов работников по ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4000
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4200
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	4215

2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	4640
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5060
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	5480
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	6325
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	4600
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5060
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5600

3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	6150
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	6765
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	7485

Таблица №5

Размеры минимальных окладов работников по ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих»

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3000
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3300

2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	3630
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3990
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4395
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к положению об оплате труда,
работников ОГА ПОУ
«Новгородский химико-
индустриальный техникум»

**Перечень и размеры основных видов
выплат компенсационного характера**

№	Виды выплат	Категория работников	
<i>Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в % отношении от минимального оклада:</i>			
1.	За работу в ночное время	Сторож	35 % оклада рассчитанного за час работы в ночное время (с 22 до 6.00)
2.	За вредные условия труда	Работники с вредными условиями труда (по итогам аттестации рабочих мест или СОУТ)	от 4 % до 12%
3.	За работу с реактивами	Преподаватели, мастера п/о, лаборанты	10 %
4.	За работу с дисплеями ПЭВМ	Методист, секретарь учебной части, заведующий учебной частью, специалист по кадрам, бухгалтер, преподаватель информатики, диспетчер, заведующая библиотекой, секретарь руководителя	от 9 % до 12 % по решению экспертной комиссии за время фактической занятости
5.	За совмещение профессий	Все работники (за исключением мастеров п/о)	от 50 % до 200 %
6.	За расширение зон обслуживания, увеличение объема работ	Все работники	от 10 % до 500 %
7.	За выполнение работ аварийного характера, погрузка, разгрузка в условиях погодных катаклизмов и иных работ, не предусмотренных должностными обязанностями.	Все работники	от 0,5 до 5-ти окладов
8.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Все работники	от 50 % до 150 %
9.	Проведение методического обеспечения		от 10 % до 100 %
10.	Внеклассная работа		от 30 % до 120 %
11.	Проверка тетрадей	Преподаватель	до 10 %

12.	За заведование кабинетом	Заведующий кабинетом	от 500 руб. до 1000 руб.
13.	За заведование мастерской; лабораторией	Мастер п/о; преподаватель	1000 руб.
14.	Классное руководство	Классные руководители	40 %, 2 % за каждого свыше 25 человек
15.	Кураторство	Кураторы групп СПО	25 %
16.	За проведение уроков производственного обучения во 2-й подгруппе (свыше 12,5)		оплата производится за фак- тически проведенные часы согласно учебного плана.
Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в % отношении к должностному окладу (за ставку):			
17.	За 2 подгруппу	Мастер п/о (куратор)	50 %, контингент группы 20 – 25 человек; 35 %, контингент 15 – 19 человек; 25 %, контингент 10 – 14 человек; менее 10 человек – 2 % за каждого обучающегося; по основной и дополнительной группе превышение контингента 25 человек по 2 % за каждого учащегося
18.		Мастер п/о ведущий производственную практику и производственное обучение	За часы фактической работы
Всем работникам Техникума может быть установлена выплата из внебюджетных средств в размере от 0,5 до 5 минимальных (базовых) окладов в пределах фонда.			

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к положению об оплате труда, работников ОГА ПОУ
«Новгородский химико-индустриальный техникум»

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРАТОРА УЧЕБНОЙ ГРУПП _____
ОТДЕЛЕНИЯ _____**

ФИО _____

период ____ квартал 20__ года

№	Наименование показателя	Критерии	Документы	Показатель
				(набранные баллы)
1	Сохранность контингента	- 3 балла – за каждого отчисленного студента без уважительной причины; 0 баллов – наличие отчисленных студентов по уважительной причине; + 3 балла – 100% сохранность контингента на протяжении отчетного квартала	Приказы по контингенту	
2	Посещаемость занятий студентами группы	- 1 балл за каждого студента, пропустившего более 10% занятий без уважительной причины; 0 баллов – отсутствие студентов, пропустивших более 10% занятий без уважительной причины; +3 балла отсутствие студентов, пропустивших более 10% занятий без уважительной причины на протяжении двух и более отчетных периодов	Сводные ведомости посещаемости с приложением подтверждающих документов	

3	Наличие правонарушений среди студентов группы	-1 балл за каждое совершенное правонарушение 0 – отсутствие правонарушений	Протоколы, решения заседаний КДН	
4	Качество знаний студентов группы	- 2 балла – качество знаний студентов от 0 – 15% 0 баллов – качество знаний студентов 16-30% +1 балл – качество знаний студентов 30 – 50% +2 балла – качество знаний студентов выше 50%	Аналитические справки по итогам рубежных, промежуточных, итоговых аттестаций	
5	Успеваемость студентов группы	-2 балла – успеваемость студентов ниже 50% -1 балл – от 51 – 75% 0 баллов – от 76 – 90% +2 балла – 100% успеваемости	Аналитические справки по итогам рубежных, промежуточных, итоговых аттестаций	
6	Участие куратора и студентов группы во внеурочных мероприятиях под руководством куратора: экскурсии, семинары, олимпиады, социальные проекты, трудовые мероприятия, вебинары, профориентационная деятельность (классные часы, экскурсии, родительские собрания, ярмарки учебных мест, дни открытых дверей и т.п.)	1 балл – за каждое мероприятие	Приказы на проведение внеурочных мероприятий, сертификаты и т.д.	
7	Наличие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей, работодателей, наличие актов	0 баллов – отсутствие -3 балла – за каждое официально оформленное замечание +1 балл – за благодарность, положительный отзыв	Письменно оформленные претензии	

	нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда			
8	Своевременность сдачи отчетности и ведения учебно-методической и воспитательной документации	0 баллов – своевременное выполнение -1 балл – за каждый несвоевременно сданный документ	Письменно оформленные претензии	
ИТОГО				

При наличии за отчетный период дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) стимулирующая надбавка, как и разовая премия не назначаются.

Призовые места в олимпиадах и конкурсах различного уровня рассматриваются при назначении разовой премии по итогам работы за учебный год.

СОГЛАСОВАНО: преподаватель _____ председатель ЦМК отделения _____

СОГЛАСОВАНО: зам.дир.по УМР _____

зам.дир.по УВР _____

зам.дир.по УПР _____

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ОТДЕЛЕНИЯ

ФИО _____

период ____ квартал 20__ года

№	Наименование показателя	Критерии	Документы	Показатель (набранные баллы)
1	Успеваемость	- 2 балла – успеваемость студентов ниже 50% - 1 балл – от 51 – 75% 0 баллов – от 76 – 90% + 2 балла – 100% успеваемости	Аналитические справки по итогам рубежных, промежуточных, итоговых аттестаций	
2	Качество знаний студентов	- 2 балла – качество	Аналитические справки	

		<p>знаний студентов от 0 – 15%</p> <p>0 баллов – качество знаний студентов 16-30%</p> <p>+ 1 балл – качество знаний студентов 30 – 50%</p> <p>+ 2 балла – качество знаний студентов выше 50%</p>	<p>по итогам рубежных, промежуточных, итоговых аттестаций</p>	
3	<p>Участие преподавателя (студентов под руководством преподавателя) во внеурочных мероприятиях: экскурсии, семинары, олимпиады, социальные проекты, трудовые мероприятия, вебинары, профориентационной деятельности)</p>	<p>-2 балла – отказ от участия в предложенных администрацией мероприятиях (безосновательный)</p> <p>1 балл – за каждое мероприятие</p>	<p>Приказы на проведение внеурочных мероприятий, положения и отчеты о проведенных мероприятиях, сертификаты, грамоты, благодарственные письма и т.д.</p>	
4	<p>Участие в исследовательской деятельности, трансляция опыта</p>	<p>-2 балла – отказ от участия в предложенных администрацией мероприятиях (безосновательный)</p> <p>0 баллов – неучастие в ИД или непредставление информации</p> <p>1 балл – участие в ИД</p> <p>2 балла – трансляция опыта на муниципальном уровне</p> <p>3 балла – трансляция</p>	<p>Приказ на ИД</p> <p>Информационные материалы по трансляции опыта</p> <p>Планы открытых мероприятий, публикации, размещение информации на сайте техникума (с приложением фото, видео материалов, презентаций,</p>	

		опыта на региональном уровне	публикаций)	
5	Наличие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей, работодателей, наличие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда	0 баллов – отсутствие -3 балла – за каждое взыскание + 1 балл – за наличие благодарностей и положительных отзывов	Письменно оформленные претензии	
6	Своевременность сдачи отчетности и ведения учебной, учебно-методической и воспитательной документации	0 баллов – своевременное выполнение -1 балла – за каждое нарушение	Письменно оформленные претензии	
ИТОГО				

При наличии за отчетный период дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) стимулирующая надбавка, как и разовая премия не назначаются.

Призовые места в олимпиадах и конкурсах различного уровня рассматриваются при назначении разовой премии по итогам работы за учебный год.

СОГЛАСОВАНО: преподаватель _____ председатель ЦМК отделения _____

СОГЛАСОВАНО: зам.дир.по УМР _____
 зам.дир.по УВР _____
 зам.дир.по УПР _____

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ЦИКЛОВОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ КОМИССИИ ОТДЕЛЕНИЯ

Ф.И.О. _____

Период _____

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Методика расчета показателя	Максимальное количество баллов - 100	Набранные баллы
1	Исполнительская дисциплина, обеспечение своевременного представления отчетной документации, отсутствие замечаний со стороны руководителя.		Отсутствие замечаний + 25 б. -1б. за одно замечание	25	
2	Индивидуальная работа со студентами группы риска и «одаренными» студентами	Участие студентов в мероприятиях муниципального, областного уровня.	Участие в мероприятиях = 10 б. х количество мероприятий, в которых приняли участие / количество мероприятий, в которых можно было принять участие.	10	
		Показатель правонарушений и неупеваемости.	Отсутствие вновь появившихся правонарушений и неупевающих +10 б. -1 б за каждого правонарушителя и неупевающего. -1 б. за каждого отчисленного по неуважительным причинам	10	
3	Контроль за учебным процессом	Посещаемость занятий студентами отделения.	Отсутствие студентов, пропускающих занятия более 10 б. без уважительной причины + 10 б. -1 б. за каждого студента, пропустившего занятия более 10 б. без уважительной причины.	10	

		Успеваемость студентов отделения.	Успеваемость студентов отделения от 90 до 100 % +10б. +5 б. при успеваемости от 80 до 90% -10б. при успеваемости ниже 80%	10	
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны студентов и руководства.		Отсутствие жалоб + 3 б. -1 б. за каждую жалобу	3	
5	Ведение работы ЦМК отделения	- протоколы заседаний - отчеты по мероприятиям - внутренний контроль проведения уроков	-7 б. отсутствие документов -3 б. посещение менее 5 занятий за полугодие	10	
6	Обобщение и распространение передового опыта	- проведение открытых мероприятий	Проведение не менее 5 открытых мероприятий на отделении – 10 б., менее 5 мероприятий – 0 б..	10	
		- участие в областных мероприятиях	Участие в областных мероприятиях = 10 б. х количество мероприятий, в которых приняли участие / количество мероприятий, в которых можно было принять участие.	10	
		- публикации в периодической печати, СМИ	Наличие публикаций – 2 б.	2	
7	Особые заслуги в работе		От 0 до 10 б.	10	
				ИТОГО:	

СОГЛАСОВАНО:

Зам.директора по УПР _____

Зам.директора по УМР _____

Зам.директора по УВР _____

Директор _____ Д.А.Баженов

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Ф.И.О. _____

Период _____

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Набранные баллы
1	Соблюдение трудовой дисциплины	Работа без замечаний	25	
		Разовые замечания, которые были учтены	15	
		Неоднократные замечания	0	
		Неоднократные нарушения трудовой дисциплины	-10	
2	Исполнительская дисциплина	Ведение документации без замечаний	10	
		Высокая исполнительская дисциплина (все документы предоставляются в срок)	10	
3	Работа по профилактике нарко и алкогольной зависимости, табакокурения у студентов	Проведение мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни	5 (за каждое мероприятие)	
		Планирование, проведение и анализ социальных проектов и программ:	5 (за каждый проект)	

		«Здоровые и успешные» «Между нами...»		
4	Ведение и обновление социального паспорта Техникума	Наличие обновлений или их отсутствие в социальном паспорте Техникума	10	
5	Выполнение разовых поручений		2 (за каждое)	
6	Обобщение и распространение опыта педагогической работы с детьми группы риска	Проведение открытых мероприятий	5	
		Проведение открытых семинаров	10	
		Наличие методических разработок	5	
		Наличие методических публикаций	10	
7	Профилактика девиантного поведения у студентов	Отсутствие студентов, находящихся на учете в КДН и ЗИ и в ОН-1, 2	10	
		Отсутствие повторных правонарушений среди студентов, состоящих на учете	10	
		Совет профилактики: организация проведения заседания	5	
		Совет профилактики: ведение протокола	5	
		Совет профилактики: контроль за выполнением принятых решений Совета профилактики	5	
			ИТОГО:	

СОГЛАСОВАНО:

Зам.директора по УВР _____

Директор _____ Д.А.Баженов

Критерии и показатели эффективности работы секретаря учебной части

ФИО _____

период _____ квартал 20__ года

№	Наименование показателя	Критерии	Документы	Набранные баллы
1	Исполнительская дисциплина, обеспечение своевременного представления отчетной документации, отсутствие замечаний со стороны руководителя.	0 баллов – отсутствие замечаний -1 балла – наличие устных замечаний -3 балла – наличие письменных замечаний		
2	Обеспечение сохранности имеющихся в учебной части документации и материальных ценностей.	3 балла - обеспечение сохранности - 3 балла – не обеспечение сохранности		
3	Ответственность за хранение личных дел студентов, сдача документов в архив.	3 балла - обеспечение сохранности - 3 балла – не обеспечение сохранности		
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, студентов, родителей (их законных представителей), сторонних организаций	-1 балл за каждую жалобу 3 балла – отсутствие жалоб		

СОГЛАСОВАНО:

Зам.дир.по УПР _____

Критерии и показатели эффективности работы зав. учебной части

ФИО _____

период ____ квартал 20__ года

№	Наименование показателя	Критерии	Документы	Набранные баллы
1	Исполнительская дисциплина, обеспечение своевременного представления отчетной документации, отсутствие замечаний со стороны руководителя.	0 баллов – отсутствие замечаний -1 балла – наличие устных замечаний -3 балла – наличие письменных замечаний		
2	Качественное составление расписания теоретических занятий, контроль за выполнением расписания и графика учебного процесса.	-2 балла – наличие обоснованных замечаний по составлению расписания 2 балла – отсутствие обоснованных жалоб		
3	Контроль и анализ выполнения учебной нагрузки штатными преподавателями и совместителями, выполнения учебных планов.	3 балла – сверка всех журналов т/о 2 балла – сверка от 75% до 99% журналов т/о 1 балл – сверка от 50% до 74% журналов 0 баллов – сверка менее 50 % журналов -3 балла – менее 20% сверенных журналов	Тетрадь сверки журналов	
4	Организация и контроль за теоретическим	2 балла – посещение не	Отчеты о посещениях	

	обучением, посещение занятий	менее 6 занятий (в течение квартала) 1 балл – посещение от 2 до 6 занятий (в течение квартала) 0 баллов – отсутствие посещенных занятий	занятий	
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, студентов, родителей (их законных представителей), сторонних организаций	-1 балл за каждую жалобу 3 балла – отсутствие жалоб	Письменные жалобы	

СОГЛАСОВАНО:

Зам.дир.по УПР _____

Критерии и показатели эффективности работы специалистов бухгалтерии

ФИО _____

период ____ квартал 20__ года

№	Наименование показателя	Критерии	Максимальное количество баллов	Набранные баллы
1	<p>Своевременное и качественное выполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - начисление и выплата заработной платы работникам техникума; - стипендии и питания учащимся; - ведение расчетов с поставщиками и подрядчиками; - проведение инвентаризации основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств. 	<p>Отсутствие замечаний + 20 б. -1б. за одно замечание</p>	20	
2	<p>Качественная подготовка и своевременная сдача отчетных данных в указанные сроки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в департамент образования и молодежной политики Новгородской области; - в Межрайонную инспекцию ФНС России № 9 по Новгородской области; - в Пенсионный фонд РФ (отделение по Новгородской области); - в ГУ Новгородское региональное отделение Фонда Социального Страхования РФ; - в Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Новгородской области. 	<p>Отсутствие замечаний + 25 б. Разовые замечания, которые были учтены +15 б. Нарушение сроков - 20 б.</p>	25	
3	<p>Соблюдение финансовой дисциплины (в том числе соблюдение финансовых нормативов бюджетных средств, своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, предусмотренных законодательством</p>	<p>Отсутствие замечаний + 10 б. -1б. за одно замечание</p>	10	

	РФ)			
4	Качественное и своевременное оформление документов (с учетом графика документооборота).	Отсутствие замечаний +30 б. -2б. за одно замечание	30	
5	Соблюдение работниками бухгалтерии трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.	Отсутствие замечаний + 15 б. -1б. за одно замечание	15	
	ИТОГО			

СОГЛАСОВАНО:

Гл. бухгалтер _____

Критерии и показатели эффективности работы обслуживающего персонала

ФИО _____

период ____ квартал 20__ года

№	Наименование показателя	Критерии	Набранные баллы
1	Стабильно высокое санитарно-техническое состояние закрепленных помещений Техникума, активное участие в подготовке Техникума к началу учебного года.	Отсутствие замечаний + 30 б. -2 б. за одно замечание	
2	Сохранность хозяйственного инвентаря, сантехнического оборудования и иного оборудование	Отсутствие замечаний + 30 б. -30 б за наличие замечаний	
3	Активное участие в общественных мероприятиях Техникума (уборка, субботник, ремонт)	Отсутствие замечаний + 20 б. -2б. за одно замечание	
4	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	Отсутствие замечаний +20 б. -2б. за одно замечание	
5	Соблюдение обслуживающим персоналом трудовой дисциплины, правил трудового распорядка.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся Техникума 0 б. -2 б. за одну претензию (письменно оформленные претензии)	
	ИТОГО		

СОГЛАСОВАНО: зам.дир.по УМР _____
 зам.дир.по УВР _____
 зам.дир.по УПР _____

Критерии и показатели результативности и эффективности работы заведующей библиотекой

ФИО _____
 период ____ квартал 20__ года

№	Наименование показателя	Критерии	Набранные баллы
1	Количество студенческих творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем	0 баллов 1 балл (за каждый проект)	
2	Оформление тематических выставок	1 балл (за каждую выставку)	
3	Количество мероприятий для студентов, в которых участвовал библиотекарь:	0 баллов 1 балл (за каждое мероприятие)	
4	Количество мероприятий со студентами, направленных на формирование читательской активности	0 баллов 1 балл (за каждое мероприятие)	
5	Проведение анализа по определению читательских потребностей студентов и уровня их читательской активности.	1 балл	
6	Доля студентов, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой с библиотечного фонда	- на том же уровне 0 баллов - выше 1 балл	
7	Количество экземпляров художественной литературы в сравнении с прошлым периодом	- на том же уровне 0 баллов - выше 1 балл	
8	Количество электронных учебников в сравнении с прошлым периодом	- на том же уровне 0 баллов - выше 1 балл	
9	Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде.	1 балл	

№	Наименование показателя	Критерии	Набранные баллы
10	Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом	- на том же уровне 0 баллов - выше 1 балл	
11	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	1 балл	
12	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда.	1 балл	
13	Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом	- на том же уровне 0 баллов - ниже 1 балл	
	ИТОГО		

СОГЛАСОВАНО:

Зам.директора по УВР _____

**Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности воспитателя в студенческом общежитии
ФНО _____**

период ____ квартал 20__ года

№	Наименование показателя	Критерии	Набранные баллы
1	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1 балл	
2	Применение в работе воспитателя здоровые берегающих технологий	2 балла	
3	Наличие анализа индивидуальных особенностей студентов для ведения воспитательной работы	2 балла	
4	Доля студентов, активно участвующих в общественной жизни общежития, в работе студенческого совета общежития	1 балл	
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, по конфликтным ситуациям в студенческом общежитии	1 балл	
6	Доля студентов, охваченных оздоровительными мероприятиями в студенческом общежитии	1 балл	
7	Отсутствие травм, полученных студентами на внеурочных занятиях во время нахождения в общежитии Техникума	1 балл	
8	Доля студентов, совершивших правонарушения в общежитии	-на уровне прошлого года 0 баллов -понижилась 1 балл	
	ИТОГО		

СОГЛАСОВАНО:

Зам.директора по УПР _____

Зам.директора по УМР _____

Зам.директора по УВР _____

Критерии и показатели эффективности работы специалиста по кадрам

ФИО _____

период ____ квартал 20__ года

№	Наименование показателя	Критерии	Максимальное количество баллов	Набранные баллы
1	Качественное и своевременное оформление документов (с учетом графика документооборота).	Отсутствие замечаний + 20б. -1б. за одно замечание	20	
2	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетных данных в указанные сроки: - в департамент образования и молодежной политики Новгородской области; - в Пенсионный фонд РФ (отделение по Новгородской области); - в Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Новгородской области.	Отсутствие замечаний + 25 б. Разовые замечания, которые были учтены +15 б. Нарушение сроков -20 б.	25	
3	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	Отсутствие замечаний + 20 б. -1б. за одно замечание	20	
4	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе, работа с электронными носителями	Отсутствие замечаний +20 б. -2б. за одно замечание	20	
5	Соблюдение работником трудовой дисциплины и правил трудового распорядка.	Отсутствие замечаний + 15 б. -1б. за одно замечание	15	
	ИТОГО			

СОГЛАСОВАНО:

Зам.директора по УПР _____

Зам.директора по УМР _____

Зам.директора по УВР _____