

СОГЛАСОВАНО
Министр образования Иркутской
области

Парфенов М.А.

« 1 » сентября 2023г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ ИО ИТАМ

В.В. Зяблова

Зяблова В.В.

Приказ № 07-03-1/169 от « 1 » сентября 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
«ИРКУТСКИЙ ТЕХНИКУМ АВИАСТРОЕНИЯ И МАТЕРИАЛООБРАБОТКИ»

СОГЛАСОВАНО
и.о. председателя первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ ИО ИТАМ

Савуляк Н.М.

Н.М. Савуляк

« 1 » сентября 2023г.

Иркутск 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

_Тос189497137

Глава 1. Общие положения.....	3
Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения	4
Глава 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения.....	4
Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.....	5
Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги	10
Глава 6. Условия оплаты труда директора и заместителей директора учреждения.....	10
Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда	11
Приложение 1. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения).....	13
Приложение 2. Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных	17
Приложение 3. Размеры выплат за стаж непрерывной работы работников учреждения	18
Приложение 4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения.....	19
Приложение 5. Надбавка за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников .	102
Приложение 6. Критерии и показатели эффективности работы, являющиеся основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.....	103
Приложение 7. Критерии и показатели эффективности работы, являющиеся основанием для начисления надбавки за степень самостоятельности выполняемых работ.....	104
Приложение 8. Критерии и показатели эффективности работы, являющиеся основанием для начисления надбавки за важность выполняемых работ	105
Приложение 9. Размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.....	106
Приложение 10. Определение доплаты за совмещение профессий (должностей) директора, заместителям директора учреждения за преподавательскую работу без занятия штатной должности	109
Приложение 11. Размер премиальной выплаты по итогам работы за полугодие для заместителей директора учреждения.....	110

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Иркутский техникум авиастроения и материалообработки» (далее – учреждение, Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждения Иркутской области», с учетом Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждения Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области, утвержденного приказом министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения и определяет:

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

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

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

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

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

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

6. Размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого

разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в *Приложении 9* к настоящему Положению.

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

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением.

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

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

9. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области, в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

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

15. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, пропорционально отработанному времени, в размере до 30 процентов, на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, предусмотренных в *Приложении 4* к настоящему Положению.

17. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с *Приложением 3* к настоящему Положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по

основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

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

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

1) трудоустройство в течение одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 20 настоящего Положения;

- после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 20 настоящего Положения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 20 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

- со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

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

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

- со дня увольнения в связи с ликвидацией государственного учреждения Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 20 настоящего Положения;

- со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

18. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

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

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

- службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;
- замещение государственных должностей;
- замещение муниципальных должностей;
- работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство;
- работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с

осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

- работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;
- работа на должностях в профсоюзных органах;
- работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждения для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

21. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается директором учреждения.

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

23. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени. Установление премиальных выплат работникам учреждения осуществляется по итогам работы за месяц, приказом директора учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, предусмотренных в *Приложении 6* к настоящему Положению.

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

25. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора учреждения 2 раза в год в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, пропорционально отработанному времени, в размере до 50 процентов на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, предусмотренных в *Приложении 4* к настоящему Положению.

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

Надбавка за степень самостоятельности выполняемых работ устанавливаются приказом директора в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, пропорционально отработанному времени, на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, предусмотренных в *Приложении 7* к настоящему Положению.

Надбавка за важность выполняемых работ устанавливаются приказом директора в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы работника учреждения, пропорционально отработанному времени, на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, предусмотренных в *Приложении 8* к настоящему Положению.

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

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- за ученое звание доцента – 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за ученое звание профессора – 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

- работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» -20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник

народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», - 10 процентов оклада (ставки).

29. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

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

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в учреждении по специальности.

30. Надбавка за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам (с учетом педагогической нагрузки) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (*Приложение 5 к настоящему Положению*).

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

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

33. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является директор учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

Глава 6. Условия оплаты труда директора и заместителей директора учреждения

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

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

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

41. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области,

утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 28.04.2017 № 292-пп.

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

43. Выплаты компенсационного характера директору и заместителям директора учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

44. Директору и заместителям директора учреждения за преподавательскую работу без занятия штатной должности в учреждении устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей) в соответствии с *Приложением 10* к настоящему Положению.

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

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

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается заместителям директора учреждения на основании показателей и критериев эффективности их деятельности, в размерах, определенных в соответствии с *Приложением 11* к настоящему Положению. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие не может превышать трех должностных окладов заместителя директора.

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

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

47. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера директора и заместителям директора учреждения, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением директора и заместителей директора учреждения.

Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

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

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

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

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

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

50. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются для учреждения в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидий, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

51. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника, с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 48 настоящего Положения, и размер понесенных расходов.

52. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается министерством на основании письменного заявления директора учреждения, с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 48 настоящего Положения и размер понесенных расходов.

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

54. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата к отпуску (один раз в рабочий год) в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку, а директору, заместителям директора – в размере одного минимального размера оплаты труда, на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;
- 2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;
- 3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

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

56. Предоставление единовременной выплаты к отпуску оформляется приказом директора учреждения, а в отношении директора учреждения – правовым актом министерства.

57. Единовременная выплата к отпуску работникам учреждения, директору, заместителям директора учреждения, выплачивается в пределах годового объема фонда оплаты труда.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Иркутский техникум авиационного и материалообработки»

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

Раздел изменен приказом от 28.01.2025 № 07-03-1/15

1. Работников образования (кроме дополнительного профессионального)

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	12 495
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	12 733
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Диспетчер образовательного учреждения	12 557
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	12 733
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	12 844
Мастер производственного обучения	
Методист	
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Преподаватель	12 859
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	
Руководитель физического воспитания	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
Профессиональная квалификационная группа	

должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень	
Заведующий мастерской	12 874
Заведующий отделением	
Заведующий отделом	
Заведующий отделом профориентации и содействия трудоустройству выпускников	
Руководитель центра	
Старший мастер	

2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по общежитию	11 992
Калькулятор	
Паспортист	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	12 117
3 квалификационный уровень	
Заведующий общежитием	12 179
Заведующий столовой	
4 квалификационный уровень	
Механик	12 243
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Документовед	12 777
Инженер	
Инженер-программист	
Инженер-электроник	
Специалист по кадрам	
Специалист по охране труда	
Юрисконсульт	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	14 827
Ведущий экономист	
5 квалификационный уровень	
Главный экономист	15 356

3. Рабочих общепрофессиональных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих <u>первого уровня</u> »	
1 квалификационный уровень	
Гардеробщик(ца)	11 335
Дворник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Мойщик посуды	
Оператор копировальных и множительных машин	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Слесарь-сантехник	
Столяр, плотник	
Уборщик служебных помещений	
Уборщик производственных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих <u>второго уровня</u> »	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	11 392
Повар	
Слесарь-ремонтник	
Слесарь-электрик	

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

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий библиотекой	12 197

5. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Специалист в сфере закупок	14 016

**Приложение 2 к Положению об оплате
труда работников Государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
Иркутской области «Иркутский
техникум авиастроения и
материалообработки»**

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

№ п/п	Наименование выплаты компенсационного характера	Основание и размер выплаты компенсационного характера
1	доплата за классное руководство	1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей куратора группы - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы);
2	доплата за проверку письменных работ	1) педагогическим работникам за проверку письменных работ по русскому языку, литературе в размере - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по данным предметам; 2) педагогическим работникам за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике, и другим учебным предметам - в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы) педагогической нагрузки по данным предметам.
3	доплата за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями	педагогическим работникам за заведование, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы).
4	доплата за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы).
5	доплата за работу в профессиональных образовательных организациях с детьми- сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и (или) с детьми – инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья	1) директору учреждения, заместителям директора, за исключением заместителя (по административно- хозяйственной работе) при наличии 25 процентов и более от общего количества обучающихся - 20 процентов должностного оклада; 2) воспитателям при наличии 25 и более проживающих на одну штатную единицу в общежитии обучающихся - детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и (или) детей- инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья - 20 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) мастерам производственного обучения при наличии 8 и более человек в группе обучающихся -

	детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и (или) с детей – инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья - 20 процентов оклада (ставки заработной платы); 4) преподавателям при наличии 13 и более человек в группе обучающихся - детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и (или) с детей – инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья - 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки
--	---

Приложение 3 к Положению об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Иркутский техникум авиастроения и материалообработки»

Размеры выплат за стаж непрерывной работы работников учреждения

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

Приложение 4 к Положению об оплате
труда работников Государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
Иркутской области «Иркутский
техникум авиационного и
материалообработки»

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения

Критерии и показатели эффективности работы заместителя директора (по учебной работе (УР) техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителей организаций (заместителя директора по УР)	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности		
			Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей организаций	Оценка своей деятельности	Оценка комиссии
1.	Качество и своевременность предоставления месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства и других ведомств)	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно	0%		
2.	Обеспечение ведения официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования	обеспечено в полном объеме	10%		
		не обеспечено	0%		
3.	Соблюдение сроков и качества предоставления информации к приказам на оплату труда, заявок на закупку товаров, работ, услуг, проекту плана финансово-хозяйственной деятельности, в соответствии с порядками, определенными техникумом	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно и с замечаниями	0%		
4.	Обеспеченность кадрами	100 % потребности	10%		
		90-99%	5%		
		менее 90%	0%		
5.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для	80-100 баллов	10%		

	размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)				
6.	Доля выпускников образовательных организаций, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско-правового характера (при расчете не учитываются выпускники, продолжившие обучение)	от 62,4%	5%		
		менее 62,4%	0%		
7.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами (в случаях отсутствия проверок, этот показатель учитывается в размере 10%)	отсутствие нарушений	10%		
8.	Результативность участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (за каждое, но не более 10%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%		
		участник	5%		
9.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде ¹	исполнены в полном объеме	5%		
		не исполнены	0%		
10.	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (победители или призеры Чемпионатов, олимпиад, конференций, фестивалей, спортивных соревнований и др. мероприятий) (за каждое, но не более 10%)	на региональном уровне	3%		
		на федеральном уровне	5%		
		на международном уровне	10%		
11.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	5%		
		от 3% до 5%%	3%		
12.	Наличие актуальных локальных нормативных актов по направлению деятельности руководителя	имеются в полном объеме	5%		
Итого			100%		

¹ В случае, если исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде, не относится к компетенции заместителя директора, количество процентов за выполнение показателя эффективности деятельности заместителя директора за «обеспечение ведения официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования» увеличивается на 5%

Критерии и показатели эффективности работы заместителя директора (по учебно-воспитательной работе (УВР)) техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителей организаций (заместителя директора по УВР)	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности		
			Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей организаций	Оценка своей деятельности	Оценка комиссии
1.	Качество и своевременность предоставления месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства и других ведомств)	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно	0%		
2.	Обеспечение ведения официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования	обеспечено в полном объеме	10%		
		не обеспечено	0%		
3.	Соблюдение сроков и качества предоставления информации к приказам на оплату труда, заявок на закупку товаров, работ, услуг, проекту плана финансово-хозяйственной деятельности, в соответствии с порядками, определенными техникумом	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно и с замечаниями	0%		
4.	Обеспеченность кадрами	100 % потребности	10%		
		90-99%	5%		
		менее 90%	0%		
5.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%		
6.	Доля выпускников образовательных организаций, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско-правового характера (при расчете не учитываются выпускники, продолжившие обучение)	от 62,4%	5%		
		менее 62,4%	0%		

7.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами (в случаях отсутствия проверок, этот показатель учитывается в размере 10%)	отсутствие нарушений	10%		
8.	Результативность участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (за каждое, но не более 10%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%		
		участник	5%		
9.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде ²	исполнены в полном объеме	5%		
		не исполнены	0%		
10.	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (победители или призеры Чемпионатов, олимпиад, конференций, фестивалей, спортивных соревнований и др. мероприятий) (за каждое, но не более 10%)	на региональном уровне	3%		
		на федеральном уровне	5%		
		на международном уровне	10%		
11.	Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушение, преступление, а так же самовольных уходов обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, из организации по сравнению с аналогичным периодом прошлого учебного года.	имеется снижение	5%		
12.	Наличие актуальных локальных нормативных актов по направлению деятельности руководителя	имеются в полном объеме	5%		
Итого			100%		

² В случае, если исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде, не относится к компетенции заместителя директора, количество процентов за выполнение показателя эффективности деятельности заместителя директора за «снижение количества обучающихся, совершивших правонарушение, преступление, а так же самовольных уходов обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, из организации по сравнению с аналогичным периодом прошлого учебного год.» увеличивается на 5%

Критерии и показатели эффективности работы заместителя директора (по учебно-производственной работе (УПР)) техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителей организаций (заместителя директора по УПР)	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности		
			Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей организаций	Оценка своей деятельности	Оценка комиссии
1.	Качество и своевременность предоставления месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства и других ведомств)	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно	0%		
2.	Обеспечение ведения официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования	обеспечено в полном объеме	10%		
		не обеспечено	0%		
3.	Соблюдение сроков и качества предоставления информации к приказам на оплату труда, заявок на закупку товаров, работ, услуг, проекту плана финансово-хозяйственной деятельности, в соответствии с порядками, определенными техникумом	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно и с замечаниями	0%		
4.	Обеспеченность кадрами	100 % потребности	10%		
		90-99%	5%		
		менее 90%	0%		
5.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%		
6.	Доля выпускников образовательных организаций, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско-правового характера (при расчете не учитываются выпускники,	от 62,4%	5%		
		менее 62,4%	0%		

	продолжившие обучение)				
7.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами (в случаях отсутствия проверок, этот показатель учитывается в размере 10%)	отсутствие нарушений	10%		
8.	Результативность участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (за каждое, но не более 10%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%		
		участник	5%		
9.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде ³	исполнены в полном объеме	5%		
		не исполнены	0%		
10.	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (победители или призеры Чемпионатов, олимпиад, конференций, фестивалей, спортивных соревнований и др. мероприятий) (за каждое, но не более 10%)	на региональном уровне	3%		
		на федеральном уровне	5%		
		на международном уровне	10%		
11.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	5%		
		от 3% до 5%%	3%		
12.	Наличие актуальных локальных нормативных актов по направлению деятельности руководителя	имеются в полном объеме	5%		
Итого			100%		

³ В случае, если исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде, не относится к компетенции заместителя директора, количество процентов за выполнение показателя эффективности деятельности заместителя директора за показатель «доля выпускников образовательных организаций, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско-правового характера (при расчете не учитываются выпускники, продолжившие обучение)» увеличивается на 5%

Критерии и показатели эффективности работы заместителя директора (по административно-хозяйственной работе (АХР)) техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителей организаций (заместителя директора по АХР)	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности		
			Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей организаций	Оценка своей деятельности	Оценка комиссии
1.	Качество и своевременность предоставления месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства и других ведомств)	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно	0%		
2.	Отсутствие (ликвидация в кратчайшие сроки) аварийных ситуаций в работе инженерно-коммуникационных сетей и оборудования	обеспечено в полном объеме	20%		
		не обеспечено	0%		
3.	Соблюдение сроков и качества предоставления информации к приказам на оплату труда, заявок на закупку товаров, работ, услуг, проекту плана финансово-хозяйственной деятельности, в соответствии с порядками, определенными техникумом	своевременно и качественно	15%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	10%		
		несвоевременно и с замечаниями	0%		
4.	Обеспеченность кадрами	100 % потребности	10%		
		90-99%	5%		
		менее 90%	0%		
5.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%		
6.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами (в случаях отсутствия проверок, этот показатель учитывается в размере 10%)	отсутствие нарушений	10%		
7.	Результативность участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (за каждое, но	победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%		
		участник	5%		

	не более 10%)				
8.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде ⁴	исполнены в полном объеме	5%		
		не исполнены	0%		
9.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	5%		
		от 3% до 5%%	3%		
10.	Наличие актуальных локальных нормативных актов по направлению деятельности руководителя	имеются в полном объеме	5%		
Итого			100%		

⁴ В случае, если исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде, не относится к компетенции заместителя директора, количество процентов за выполнение показателя эффективности деятельности заместителя директора за показатель «отсутствие (ликвидация в кратчайшие сроки) аварийных ситуаций в работе инженерно-коммуникационных сетей и оборудования» увеличивается на 5%

Критерии и показатели эффективности работы заместителя директора (по научно-методической работе (НМР)) техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителей организаций (заместителя директора по НМР)	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности		
			Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей организаций	Оценка своей деятельности	Оценка комиссии
1.	Качество и своевременность предоставления месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства и других ведомств)	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно	0%		
2.	Обеспечение ведения официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования	Обеспечено в полном объеме	10%		
		Не обеспечено	0%		
3.	Соблюдение сроков и качества подготовки учебно-планирующей документации (УП, ОП)	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно и с замечаниями	0%		
4.	Обеспеченность кадрами	100 % потребности	10%		
5.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%		
6.	Доля выпускников образовательных организаций, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско-правового характера (при расчете не учитываются выпускники, продолжившие обучение)	от 62,4%	5%		
		менее 62,4%	0%		
7.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными	отсутствие нарушений	10%		

	органами (в случаях отсутствия проверок, этот показатель учитывается в размере 10%)				
8.	Результативность участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (за каждое, но не более 10%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%		
		участник	5%		
9.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде ⁵	исполнены в полном объеме	5%		
		не исполнены	0%		
10.	Результативность участия педагогов в конкурсных мероприятиях (победители или призеры Чемпионатов, олимпиад, конференций, фестивалей, спортивных соревнований и др. мероприятий) (за каждое, но не более 10%)	на региональном уровне	3%		
		на федеральном уровне	5%		
		на международном уровне	10%		
11.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	5%		
		от 3% до 5%%	3%		
12.	Наличие актуальных локальных нормативных актов по направлению деятельности руководителя	имеются в полном объеме	5%		
Итого			100%		

⁵ В случае, если исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде, не относится к компетенции заместителя директора, количество процентов за выполнение показателя эффективности деятельности заместителя директора за показатель «обеспечение ведения официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования» увеличивается на 5%

Критерии и показатели эффективности работы заместителя директора (по информационным технологиям (ИТ)) техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителей организаций (заместителя директора по ИТ)	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности		
			Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей организаций	Оценка своей деятельности	Оценка комиссии
1.	Качество и своевременность предоставления месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства и других ведомств)	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно	0%		
2.	Обеспечение создания и ведения официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования	обеспечено в полном объеме	10%		
		не обеспечено	0%		
3.	Соблюдение сроков и качества предоставления информации к приказам на оплату труда, заявок на закупку товаров, работ, услуг, проекту плана финансово-хозяйственной деятельности, в соответствии с порядками, определенными техникумом	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно и с замечаниями	0%		
4.	Обеспеченность кадрами	100 % потребности	10%		
		Менее 100%	0 %		
5.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%		
6.	Доля выпускников образовательных организаций, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско-правового характера (при	от 62,4%	5%		
		менее 62,4%	0%		

	расчете не учитываются выпускники, продолжившие обучение)				
7.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами (в случаях отсутствия проверок, этот показатель учитывается в размере 10%)	отсутствие нарушений	10%		
8.	Результативность участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (за каждое, но не более 10%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%		
		участник	5%		
9.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде ⁶	исполнены в полном объеме	5%		
		не исполнены	0%		
10.	Информационное обеспечение и администрирование сайтов, на которых размещаются сведения о техникуме в соответствии с законодательством РФ	100%	10%		
11.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	5%		
		от 3% до 5%%	3%		
12.	Наличие актуальных локальных нормативных актов по направлению деятельности руководителя	имеются в полном объеме	5%		
Итого			100%		

⁶ В случае, если исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде, не относится к компетенции заместителя директора, количество процентов за выполнение показателя эффективности деятельности заместителя директора за показатель «обеспечение ведения официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования» увеличивается на 5%

Критерии и показатели эффективности работы заместителя директора (по инновационной деятельности (ИД)) техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителей организаций (заместителя директора по ИД)	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности		
			Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей организаций	Оценка своей деятельности	Оценка комиссии
1.	Качество и своевременность предоставления месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства и других ведомств)	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно	0%		
2.	Обеспечение ведения официального сайта организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с законодательством РФ в сфере образования	обеспечено в полном объеме	10%		
		не обеспечено	0%		
3.	Соблюдение сроков и качества предоставления информации к приказам на оплату труда, заявок на закупку товаров, работ, услуг, проекту плана финансово-хозяйственной деятельности, в соответствии с порядками, определенными техникумом	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно и с замечаниями	0%		
4.	Обеспеченность кадрами	100 % потребности	10%		
		Менее 100%	0%		
5.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%		
6.	Доля выпускников образовательных организаций, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско-правового характера (при расчете не учитываются выпускники,	от 62,4%	5%		
		менее 62,4%	0%		

	продолжившие обучение)				
7.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными органами (в случаях отсутствия проверок, этот показатель учитывается в размере 10%)	отсутствие нарушений	10%		
8.	Результативность участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (за каждое, но не более 10%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%		
		участник	5%		
9.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде ⁷	исполнены в полном объеме	5%		
		не исполнены	0%		
10.	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (победители или призеры Чемпионатов, олимпиад, конференций, фестивалей, спортивных соревнований и др. мероприятий) (за каждое, но не более 10%)	на региональном уровне	3%		
		на федеральном уровне	5%		
		на международном уровне	10%		
11.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	5%		
		от 3% до 5%%	3%		
12.	Наличие актуальных локальных нормативных актов по направлению деятельности руководителя	имеются в полном объеме	5%		
Итого			100%		

⁷ В случае, если исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде, не относится к компетенции заместителя директора, количество процентов за выполнение показателя эффективности деятельности заместителя директора за показатель «Результативность участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения» увеличивается на 5%

Критерии и показатели эффективности работы заместителя директора (по экономике и финансам (ЭИФ)) техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
№ п/п	Показатели эффективности деятельности руководителей организаций (заместителя директора по (экономике и финансам))	Критерии оценки эффективности деятельности руководителей организаций	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности		
			Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей организаций	Оценка своей деятельности	Оценка комиссии
1.	Качество и своевременность предоставления месячной, квартальной и годовой отчетности (бухгалтерская, статистическая, по запросам министерства и других ведомств)	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно	0%		
2.	Соблюдение сроков, установленных нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, при осуществлении закупок товаров, работ, услуг (оцениваются полнота, своевременность и качество информации в ЕИС, сроки размещения извещений об осуществлении закупки, сроки заключения контрактов)	обеспечено в полном объеме	10%		
		не обеспечено	0%		
3.	Соблюдение сроков и качества предоставления плана финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с порядками, определенными министерством	своевременно и качественно	10%		
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%		
		несвоевременно и с замечаниями	0%		
4.	Обеспеченность кадрами	100 % потребности	10%		
		90-99%	5%		
		менее 90%	0%		
5.	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%		
6.	Отсутствие нарушений в деятельности организации по результатам проведенных проверок надзорными	отсутствие нарушений	10%		

	органами (в случаях отсутствия проверок, этот показатель учитывается в размере 10%)				
7.	Результативность участия образовательной организации в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (за каждое, но не более 10%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%		
		участник	5%		
8.	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде ⁸	исполнены в полном объеме	5%		
		не исполнены	0%		
9.	Обеспечение достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с нормативными правовыми актами министерства	100%	5%		
		с 95,1 % по 104,9 %	3%		
		менее 95% более 105 %	0%		
10.	Увеличение внебюджетных поступлений организации от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	5%		
		от 3% до 5%%	3%		
11.	Наличие актуальных локальных нормативных актов по направлению деятельности руководителя	имеются в полном объеме	5%		
12.	Выполнение плановых показателей техникума (по итогам финансового отчета учредителю)	100%	10%		
Итого			100%		

⁸В случае, если исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде, не относится к компетенции заместителя директора, количество процентов за выполнение показателя эффективности деятельности заместителя директора за показатель «Соблюдение сроков и качества предоставления плана финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с порядками, определенными министерством» увеличивается на 5%

Критерии и показатели эффективности работы старшего мастера техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организации	Критерии эффективности деятельности старшего мастера	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		максимальный	оценка своей деятельности	оценка руководителей	оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Участие в мероприятиях способствующих экономическому развитию Техникума по налаживанию связей с работодателями:	10			
	- за привлечение спонсорских средств;	3			
	- за организацию работы по улучшению материально-технической базы техникума;	2			
	- за организацию выполнения работ по заявкам;	2			
	- за организацию практики с привлечением материала заказчика.	3			
	1.2. Выполнение объема работ, не предусмотренных должностными обязанностями (выполнение работ по проектам учреждения)	10			
	1.3. Наставническая работа с молодыми специалистами	10			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Наличие утвержденных, нормативных, распорядительных документов (проектов локальных актов, положений, инструкций, приказов и распоряжений)	10			
	2.2. Наличие утвержденных методических материалов ОП СПО, в соответствии ФГОС СПО и локальными нормативными документами (рабочие программы по УП, ППА, методические указания)	10			
	2.3. Отсутствие травматизма в период учебной деятельности, Отсутствие нарушений по охране труда (аналитическая справка специалиста по охране труда)	10			
	2.4. Мониторинг образовательного процесса по учебной практике (планирующей документации мастера ПО, эл. журнал и др)	5			
	2.5. Проведение приемки аттестации новых сотрудников, проведение испытаний, аттестация на допуск к видам работ (журналы)	5			
	2.6. Соблюдение сроков и порядка сдачи отчетности, подготовка и сдача которой находится к компетенции работника	5			
	2.7. Наличие положительных отзывов (благодарственные письма)	5			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы педагога (преподавателя, мастера производственного обучения) техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат						
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности	Основание оценки эффективности деятельности педагога	Процент за выполнение показателей эффективности			
			Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, выступление на конференциях, семинарах, советах и др.	Аналитическая справка заместителя директора соответствующего структурного подразделения, сформированная на основании документов, подтверждающих фактическое участие педагога в мероприятиях	3			
	при заочном участии		0,8			
	при очном участии		2,2			
	на городском и региональном уровне		0,8			
	на федеральном и международном уровне		1,4			
	1.2. Качественное выполнение обязанностей дежурного (учебный корпус, перемены)	Аналитическая справка заместителя директора, сформированная на основании сведений в журнале дежурств	1			
	1.3. Наличие утвержденного в установленные сроки учебно-методического комплекса дисциплины, профессионального модуля (части профессионального модуля)	Аналитическая справка заместителя директора (по НМР)	4			
	1.4. Наличие методической продукции, получившей положительную внешнюю рецензию	Аналитическая справка заместителя директора (по НМР), сформированная на основании положительной внешней рецензии	1			
	1.5. Качественное и своевременное предоставление отчетной документации	Аналитическая справка заместителя директора соответствующего структурного подразделения	1			
	1.6. Своевременное предоставление информации о проводимых мероприятиях для размещения на информационных ресурсах	Аналитическая справка заместителя директора (по ИТ)	1			

<i>не требующая редактирования</i>		1			
<i>требующая редактирования</i>		0,5			
1.7. Организация и проведение внеурочных мероприятий с обучающимися: тематические вечера, конференции, олимпиады и т.д.	Аналитическая справка заместителя директора (по НМР), сформированная на основании документов, подтверждающих факт организации и проведения мероприятия	2			
<i>до 2 мероприятий</i>		1			
<i>от 3 и более</i>		2			
1.8. Осуществление деятельности по переаттестации, аттестации обучающихся по индивидуальным учебным планам	Аналитическая справка заместителя директора (по УР), сформированная на основании документов, подтверждающих факт осуществления деятельности по переаттестации, аттестации	3			
<i>до 5 человек</i>		1			
<i>от 5 до 10 человек</i>		2			
<i>от 10 и более</i>		3			
1.9. Реализация образовательных программ исключительно с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в соответствии с требованиями	Аналитическая справка заместителя директора соответствующего структурного подразделения	3			
<i>до 36 часов</i>		1			
<i>от 37 до 108 часов</i>		2			
<i>от 109 и более</i>		3			
1.10. Участие в мероприятиях по инновационной деятельности Техникума (Профессионалы, ДЭ, Билет в будущее, инклюзивного профессионального образования, ВПР и др.)	Аналитическая справка заместителя директора соответствующего структурного подразделения, сформированная на основании документов, подтверждающих фактическое участие педагога в мероприятиях	3			
<i>1- 2 мероприятия</i>		1			
<i>3- 4 мероприятия</i>		2			
<i>более 5 мероприятий</i>		3			
1.11. Систематическое наличие в Дневник.ру своевременной, актуальной и достоверной информации в отношении сведений о посещаемости и успеваемости обучающихся	Аналитическая справка заместителя директора (по УР), (по УПР)	4			
1.12. Проведение мероприятий по профессиональной ориентации (содействие трудоустройству выпускников)	Аналитическая справка заместителя директора (по УПР)	4			

	6-7		4			
	4-5		3			
	до 3-х		2			
	Всего по показателю:		30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Успеваемость обучающихся по дисциплинам, профессиональным модулям (частям профессиональных модулей) по результатам промежуточной аттестации	Аналитическая справка заместителя директора соответствующего структурного подразделения, сформированная на основании зафиксированных педагогом результатов ПА	7			
	90-100%		7			
	81-89%		5			
	70-80%		4			
	2.2. Доля обучающихся, получивших «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации		7			
	71-100%		7			
	55-70%		4			
	2.3. Доля студентов получивших «4» и «5» по результатам итоговой аттестации	Аналитическая справка заместителя директора (по УПР), сформированная на основании оформленных педагогами результатов ГИА (ИА)	7			
	85-100%		7			
	70-84%		4			
	2.4. Наличие победителей при заочном участии	Аналитическая справка заместителя директора (по НМР), сформированная на основании представленных педагогами документов, подтверждающих факт победы	10			
	на уровне техникума		0,5			
	на городском уровне		0,7			
	на региональном уровне		0,8			
	на федеральном и международном уровне		1,1			
	при очном участии					
	на уровне техникума (более		1,3			
	на городском и региональном уровне		2,3			
	на федеральном и международном уровне		3,3			
	2.5. Качественное руководство внеурочной исследовательской и проектной, творческой, общественно-полезной и социально-значимой деятельностью обучающихся	Аналитическая справка заместителя директора, сформированная на основании документов, подтверждающих результативность руководства	5			
	до 3 участников		2,5			
	от 5 до 10 человек		4			
	10 человек и более		5			

2.6.Выполнение плановых мероприятий профориентационной работы	Аналитическая справка заместителя директора (по УВР), сформированная на основании документов, подтверждающих выполнение мероприятий	5			
100 % мероприятий		5			
95-99 % мероприятий		3			
2.7.Наличие положительных отзывов со стороны от социальных партнеров, родителей, студентов	Аналитическая справка заместителя директора соответствующего структурного подразделения, сформированная на основании документов, подтверждающих наличие положительного отзыва	2			
2.8. Проведение и оформление результатов текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с требованиями локальных нормативных актов	Аналитическая справка заместителя директора соответствующего структурного подразделения, сформированная на основании анализа документации	7			
Всего по показателю:		50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы заведующего мастерской техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
1. Показатели эффективности деятельности организации Максимальный процент по показателю 30	Критерии эффективности деятельности заведующего мастерской	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		максимальный	оценка своей деятельности	оценка руководителей	оценка комиссии
	1.1. Наличие актуализированных утвержденных, нормативных, распорядительных документов (проектов локальных актов, положений, инструкций, приказов и распоряжений)	5			
	1.2. Организация учебной практики в соответствии с требованиями ФГОС, СанПиНа, ТБ и других локально-нормативных актов <i>(аналитическая справка зам. директора по УПР).</i>	5			
	1.3. Наставническая работа с молодыми специалистами	10			
	1.4. Организация и проведение профориентационных мероприятий для обучающихся:	10			
	<i>с целью получения первой профессии</i>	5			
	<i>проведение профессиональных мероприятий для обучающихся ПОО</i>	5			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Наличие положительных отзывов (благодарственные письма)	10			
	2.2. Наличие актуализированных утвержденных методических материалов ОП СПО, в соответствии ФГОС СПО и локальными нормативными документами (рабочие программы по УП, ППА, методические указания) по профилю деятельности мастерской	10			
	2.3. Участие в мероприятиях, приносящих доход (способствующих экономическому развитию техникума)	10			
	<i>за привлечение спонсорских средств;</i>	3			
	<i>за организацию работы по улучшению материально-технической базы техникума;</i>	2			
	<i>за организацию выполнения работ по заявкам;</i>	2			
	<i>за организацию практики с привлечением материала заказчика.</i>	3			
	2.4. Отсутствие травматизма в период учебной деятельности, отсутствие нарушений по охране труда <i>(аналитическая справка специалиста по охране труда),</i>	10			
	2.5. Соблюдение сроков и порядка сдачи отчетности, подготовка и сдача которой находится к компетенции работника	10			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы заведующего отделом (профориентационной работы и содействию трудоустройству выпускников) техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделом профориентационной работы и содействию трудоустройству выпускников	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты Максимальный процент 30	1.1. Организация обмена и распространения позитивного опыта профессиональной деятельности работников по трудоустройству выпускников (конференции, семинары, педагогические советы, круглые столы и др.)				
	1.2. Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся ПОО Техникума и Иркутской области	15			
	<i>внутритехникумовский уровень</i>	5			
	<i>региональный уровень</i>	5			
	<i>федеральный уровень</i>	5			
	1.3. Мониторинг выпускников (сбор сведений о трудоустройстве выпускников в течение трех лет после окончания ПОО, включая лиц с инвалидностью и лицами с ОВЗ)				
	1.4. Своевременное, оперативное заполнение внеплановой отчетной документации	5			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Наличие и своевременность подготовки планирующей документации ЦСТ	10			
	2.2. Соблюдение сроков и порядка сдачи отчетности, подготовка и сдача которой находится в компетенции работника	10			
	2.3. Организация профориентационной работы	20			
	<i>организация и проведение профориентационных мероприятий (организация экскурсий на предприятия, проведение "Ярмарки вакансий" и др.)</i>	5			
	<i>организация различных видов поддержки центра содействия трудоустройству: составление и размещение резюме, построение траектории профессионального развития и др.</i>	5			
	<i>инициирование и заключение соглашений о сотрудничестве в части трудоустройства, с работодателями</i>	5			
	<i>Консультирование несовершеннолетних обучающихся, в том числе с инвалидностью или ОВЗ и их родителей(законных представителей) по вопросам получения среднего профессионального образования</i>	5			
	2.4. Наличие распределения (приказы) по	5			

	трудоустройству выпускников				
	2.5. Своевременное наполнение контента соответствующего профилю деятельности подраздела на сайте Техникума и в социальных сетях	5			
	<i>Всего по показателю</i>	50			
	<i>Итого:</i>	80			

Критерии и показатели эффективности работы кладовщика производственного склада техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности кладовщика производственного склада	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Использование автоматизированных программ для организации складского учета и отчетности, освоение новых программных продуктов.	5			
	1.2. Качественное осуществление приёмки, перемещения, хранения, отпуска, возврата, комплектации, списания инструмента и расходных материалов, соблюдение сроков отчетных документов	15			
	1.3. Обеспечение сохранности складированных материальных ценностей, соблюдение условий хранения.	5			
	1.4. Своевременный учет складских операций, оформления и сдачи приходно-расходных документов в бухгалтерию.	5			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Качество ведения внутренней документации, своевременность, полнота и достоверность предоставления отчетности и информации	10			
	2.2. Оперативность выполнения срочных поручений, при выполнении внеплановых работ и др.	5			
	2.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и обучающихся и их законных представителей на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	5			
	2.4. Отсутствие несоответствий при проведении инвентаризации на складе между документальными и фактическими данными	5			
	2.5. Контроль за своевременным пополнением склада расходными материалами.	5			
	2.6. Наличие внешних положительных отзывов размещенных на информационных ресурсах Техникума о деятельности работника	20			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы слесаря-ремонтника техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности слесарь-ремонтник	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный балл критерия	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы обслуживаемых систем и оборудования, работа которых находится в компетенции работника работы	10			
	1.2. За оперативность выполнения заявок на устранение технических неполадок (<i>аналитическая справка механика</i>)	10			
	1.3. За обеспечение сохранности инструмента и оборудования находящихся у работника	5			
	1.4. Высокая самоорганизация сотрудника, адекватное восприятие критики, стрессоустойчивость	5			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. За качество выполнения заявок на устранение технических неполадок (<i>аналитическая справка механика</i>)	10			
	2.2. Оперативность выполнения срочных поручений (по заданию руководства) по направлению деятельности работника	10			
	2.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и обучающихся и их законных представителей на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	10			
	2.4. Наличие внешних положительных отзывов размещенных на информационных ресурсах Техникума о деятельности работника	20			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы механика техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности механика	Количество баллов за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю - 30	1.1. Обеспечение материалами, экономия денежных средств при исследовании рынка с целью определения возможностей поставщиков и конъюнктуры цен (для закупок запчастей, материалов, горюче-смазочных средств и всего необходимого для бесперебойной работы станочного парка и инструментов)	10			
	1.2. За оперативность и качество выполнения заявок на устранение технических неполадок (<i>аналитическая справка старшего мастера</i>)	10			
	1.3. Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника (по заданию руководства)	10			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю - 50	2.1. За обеспечение учета и сохранности материальных ценностей, качественная подготовка отчетной и учетной документации находящихся в компетенции работника	10			
	2.2. Качественная подготовка, техническое сопровождение мероприятий (конкурсов профессионального мастерства и прочих испытаний, проводимых на оборудовании)	10			
	2.3 Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования, работа которых находится в компетенции работника	10			
	2.4. Наличие внешних положительных отзывов размещенных на информационных ресурсах Техникума о деятельности работника.	20			
	Всего по показателю	50			
	Итого:	80			

Критерии и показатели эффективности работы заведующего отделением (дополнительного профессионального образования (ДПО)), являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организации	Критерии эффективности деятельности заведующего отделением (дополнительного профессионального образования)	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей деятельности	Оценка руководителей	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Оформление учета наличия и движения контингента обучающихся:	10			
	<i>организация приема, перевода, отчисления и восстановления граждан (в том числе, иностранных) в порядке, соответствующем требованиям действующего законодательства, локальных нормативных и распорядительных актов</i>	3			
	<i>систематический обучающихся контроль ведения личных дел</i>	3			
	<i>систематический контроль посещаемости обучающихся, оплаты образовательных услуг и др.</i>	4			
	1.2. Учет результатов освоения образовательной программы:	10			
	<i>Своевременность и учет учебного составлении расписания времени при</i>	2			
	<i>своевременность, полнота и достоверность оформления сводных ведомостей успеваемости за курс обучения</i>	2			
	<i>своевременность и качество составления договоров на оказание образовательных услуг</i>	2			
	<i>своевременность, полнота и достоверность оформления документов об образовании, об образовании и/или о квалификации (и их дубликатов)</i>	2			
	<i>своевременность, полнота и достоверность оформления книги выдачи документов об образовании, об образовании и/или о квалификации</i>	2			
	1.4. Оперативное осуществление межведомственного взаимодействия:	5			
	<i>Оперативность и качество составления договоров на оказание образовательных услуг по государственным контрактам с ЦЗН Иркутской области, предприятиями/организациями (+акты)</i>	3			
	<i>своевременная подготовка достоверной информации по запросам ЦЗН</i>	2			
	1.6. Качественное сопровождение образовательного процесса	5			
	<i>своевременная и качественное внесение и размещение информации в ЦП</i>	2			
	<i>своевременность, полнота и достоверность оформления в электронной образовательной среде результатов обучения (дневник.ру)</i>	3			
	Всего по показателю:	30			
	2.1. Качественное и своевременное оформление данных в ФИРС ФРДО, предоставление соответствующих отчетов	20			

2. Выплаты за качество выполняемых работ <i>Максимальный процент по показателю 50</i>	2.2. Качественная организация и подготовка переаттестации, аттестации обучающихся по индивидуальным учебным планам (подготовка индивидуальных учебных планов, контроль за реализацией, ведомости и др.)	15			
	2.3. Качественная и оперативная подготовка статистической отчетности (мониторингов ПО, ПК, ДОД и др.)	10			
	2.4. Наличие внешних положительных отзывов размещенных на информационных ресурсах Техникума о деятельности работника.	5			
	<i>Всего по показателю:</i>	<i>50</i>			
<i>Итого:</i>		<i>80</i>			

Критерии и показатели эффективности работы инженера (технолога) техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат				
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности инженера (технолога)	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности		
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Оперативность выполнения заявок (по заказам от социальных партнеров, по устранению неисправностей и аварий и др.)	5		
	1.2. Ремонт оборудования и коммуникаций без привлечения посторонних специалистов	5		
	1.3. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования и коммуникаций, обеспечение которых находится в компетенции работника	5		
	1.4. Своевременное прохождение аттестации В Ростехнадзоре, в том числе работниками, находящимися в прямом подчинении	5		
	1.5. Участие в комиссии по аттестации персонала по обеспечению безопасной эксплуатации систем и оборудования	5		
	1.6. Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника (по заданию руководства)	5		
	Всего по показателю:	30		
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и обучающихся и их законных представителей на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	10		
	2.2. Качественная подготовка заявок технического задания на осуществление закупки товаров, выполнения работ, услуг по профилю деятельности	10		
	2.3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение эффективности работы оборудования, систем и коммуникаций	10		
	2.4. Наличие внешних положительных отзывов размещенных на информационных ресурсах Техникума о деятельности работника	20		
	Всего по показателю:	50		
	Итого:	80		

Критерии и показатели эффективности работы заведующего библиотекой , являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат						
Показатели эффективности деятельности организации	Критерии эффективности деятельности заведующего библиотекой	Основание оценки эффективности деятельности заведующего библиотекой	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
			Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Обеспечение комплектации контингента пользователей библиотекой	Аналитическая справка заместителя директора (по УР)	10			
	1.2. Качественное выполнение работы, направленной на развитие библиотеки:	Аналитическая справка заместителя директора (по УР)	10			
	<i>систематическая работа с библиотечным фондом на бумажных носителях (расстановка, передвижка, проверка фонда, составление карточек для каталогов, работа с алфавитным и систематическим каталогами)</i>		5			
	<i>обеспечение функционирования электронной библиотеки</i>		5			
	1.3. Обеспечение своевременного контроля соответствия укомплектованности библиотечного фонда требованиям действующего законодательства	Аналитическая справка заместителя директора (по УР)	10			
	<i>Корректировка перечня печатных и/или электронных изданий основной и дополнительной учебной литературы</i>		5			
	<i>Формирование библиотечного фонда в соответствии с учебными планами и примерными программами</i>		5			
	Всего по показателю			30		
2.Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Обеспечение сохранности библиотечного фонда	Аналитическая справка заместителя директора (по УР)	10			
	2.2. Своевременная и качественная подготовка требуемой документации, относящейся к компетенции работника	Аналитическая справка заместителя директора (по УР)	40			
	<i>своевременная и качественная</i>		40			
	<i>своевременная, но требующая доработки и доработанная в установленные сроки</i>		20			
	<i>несвоевременная</i>		0			
	Всего по показателю			50		
Итого:			80			

Критерии и показатели эффективности работы заведующего отделением , являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат						
Показатели эффективности деятельности организации	Критерии эффективности деятельности заведующего отделением	Основание оценки эффективности деятельности заведующего отделением	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
			максимальный	оценка своей деятельности	оценка руководителей	оценка комиссии
1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Оформление учета наличия и движения контингента обучающихся:	Аналитическая справка заместителя директора по учебной работе	4			
	<i>организация приема, перевода, отчисления и восстановления граждан (в том числе, иностранных) в порядке, соответствующем требованиям действующего законодательства, локальных нормативных и распорядительных актов</i>		2			
	<i>систематический контроль ведения личных дел обучающихся</i>		2			
	1.2. Учет результатов освоения обучающимися образовательной программы:	Аналитическая справка заместителя директора по учебной работе	11			
	<i>своевременность, полнота и правильность заполнения зачетных книжек обучающихся</i>		2			
	<i>контроль своевременности и качества оформления педагогическими работниками результатов промежуточной аттестации</i>		2			
	<i>своевременность, полнота и достоверность оформления сводных ведомостей успеваемости за семестр</i>		2			
	<i>своевременность, полнота и достоверность оформления документов об образовании, об образовании и/или о квалификации (и их дубликатов), книги выдачи документов об образовании, об образовании и/или о квалификации</i>		5			
	1.3. Своевременное качественное осуществление межведомственного взаимодействия:	Аналитическая справка заместителя директора по учебной работе	9			
	<i>организация своевременной постановки обучающихся, подлежащих постановке на первоначальный воинский учет</i>		3			
	<i>систематическое осуществление мероприятий по воинскому учету обучающихся, имеющих приписные</i>		3			

	свидетельства (военные билеты)	Аналитическая справка заместителя директора по учебной работе				
	своевременное осуществление сверки (ВК Ленинского и Свердловского районов г. Иркутска)		3			
	1.4. Своевременная и качественная подготовка отчетной документации, относящейся к компетенции работника		6			
	своевременная и качественная		6			
	своевременная, но требующая доработки и доработанная в установленные сроки		3			
	несвоевременная		0			
	Всего по показателю:		30			
2.Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Качественное и своевременное осуществление контроля мониторинга посещаемости обучающихся, предоставление соответствующих отчетов	Аналитическая справка заместителя директора по учебной работе	10			
	2.2. Качественное и своевременное осуществление контроля мониторинга успеваемости обучающихся, предоставление соответствующих отчетов		10			
	2.3. Результативная организация обучения по индивидуальным учебным планам обучающихся (подготовка индивидуальных учебных планов, контроль за реализацией)		10			
	2.4. своевременность, полнота и достоверность оформления документов об образовании, об образовании и/или о квалификации (и их дубликатов), книги выдачи документов об образовании, об образовании и/или о квалификации		20			
	Всего по показателю:		50			
		Итого	80			

Критерии и показатели эффективности работы секретаря учебной части , являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат						
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности секретаря учебной части	Основание оценки эффективности деятельности секретаря учебной части	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
			Максимальный	Оценка своей деятельности	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Своевременная подготовка проектов распорядительных актов по основной деятельности, движению контингента	Аналитическая справка заместителя директора по учебной работе	6			
	1.2. Своевременное оформление личных дел принятых на обучение		6			
	1.3. Своевременное внесение достоверной информации в алфавитную книгу		6			
	1.4. Своевременно оформление документов (приказов, личных дел обучающихся) в архив		6			
	1.5. Своевременная подготовка достоверной информации по запросам физических и юридических лиц (справки, запросы и т.д.)		6			
	Всего по показателю:		30			
	2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Своевременность и полнота предоставления документации, относящейся к компетенции работника:	Аналитическая справка заместителя директора по учебной работе	40		
своевременная и качественная		40				
своевременная, но требующая доработки и доработанная в установленные сроки		20				
несвоевременная		0				
2.2. Наличие положительных отзывов (благодарственных писем)		10				
Всего по показателю:		50				
Итого:		80				

Критерии и показатели эффективности работы диспетчера образовательного учреждения техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих						
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности	Основание оценки эффективности деятельности и диспетчера учреждения	Процент за выполнение показателей			
			Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1 Расписание занятий (в части теоретического обучения, практической подготовки, единых воспитательных занятий) формируется и публикуется своевременно	Аналитические справки заместителя директора (по УР), (по УПР, (по УВР)	15			
	1.2 Корректировка расписания занятий (в части теоретического обучения, практической подготовки, единых воспитательных занятий) осуществляется при необходимости оперативно		15			
	Всего по показателю:		30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1 Оперативный контроль за ходом образовательного процесса с целью обеспечения рационального использования учебных и внеучебных помещений техникума осуществляется	Аналитические справки заместителя директора (по УР), (по УПР, (по УВР)	10			
	2.2 Требования к нормам и правилам формирования нагрузки обучающихся, педагогических работников соблюдаются		10			
	2.3 Ведение журнала диспетчера учреждения осуществляется систематически, информация фиксируется достоверно		0			
	2.4 Реализация образовательных программ осуществляется в объеме, предусмотренном учебными планами		10			
	2.5 Информация по запросам руководителей структурных подразделений предоставляется достоверно, своевременно		10			
	Всего по показателю:		50			
Итого:			80			

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности социального педагога	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный показатель	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Наличие утвержденной в установленные сроки планирующей и учетной документации по социально-педагогическому сопровождению обучающихся (план, журналы учета работы Подразделения постинтернатного сопровождения, протоколы Совета профилактики и др.)	5			
	1.2. Качественное и своевременное предоставление отчетной документации и отчетности (достоверность информации)	5			
	1.3. Участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства	7			
	при очном участии				
	на уровне техникума	0,5			
	на городском уровне	1,5			
	на региональном уровне	2			
	на федеральном и международном уровне	3			
	1.4. Наличие методической продукции, получившей положительную внешнюю рецензию	2			
	1.5. Проведение открытых мероприятий не менее 1 мероприятия в месяц (диспута, круглого стола, семинаров, лекций или др. на высоком методическом уровне)	6			
	1.6. Выступление на конференциях, семинарах, советах, педагогических чтениях и др. при очном участии	5			
	на уровне техникума	0,5			
	на городском уровне	1			
	на региональном уровне	1,5			
	на федеральном и международном уровне	2			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ. Максимальный процент по показателю 50	2.1. Наличие победителей в мероприятиях в сфере профилактики социально-негативных явлений (конкурсов, олимпиад, соревнований и др.) при очном участии	8			
	на городском уровне	2			
	на региональном уровне	2,5			
	на федеральном и международном уровне	3,5			

2.2. Доля обучающихся категории лица из числа детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, достигших совершеннолетия в отчетный период, поставленных на учет в Министерство имущественных отношений Иркутской области для получения жилой площадью	5			
100%	5			
95% и более	3			
2.3. Доля обучающихся участвовавших в плановых мероприятиях по профилактике социально-негативных явлений среди обучающихся	5			
100% общего контингента	5			
95% и более общего контингента	3			
2.4. За отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	2			
2.5. Наличие положительных отзывов со стороны социальных партнеров, родителей (законных представителей), обучающихся (благодарственные письма, анализ социального опроса)	9			
2.6. Ежегодная диспансеризация обучающихся категории дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей	7			
100%	7			
95% и более	5			
2.7. Выполнение плановых мероприятий профориентационной работы	5			
100%	5			
95% и более	3			
2.8. Снижение количества правонарушений по сравнению с предыдущим отчетным периодом	3			
2.9. Снижение количества самовольных уходов несовершеннолетних обучающихся по сравнению с предыдущим отчетным периодом	3			
2.10. Своевременное и достоверное размещение информации на информационных ресурсах техникума	3			
не требующая редактирования	3			
требующая редактирования	2			
Всего по показателю:	50			
Итого:	80			

Критерии и показатели эффективности работы педагога-организатора техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности педагога - организатора	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Наличие документации по работе органов самоуправления (план работы, протоколы заседаний и др.)	5			
	1.2. Качественное и своевременное предоставление отчетной документации и отчетности (достоверность информации)	5			
	на городском уровне	2			
	на региональном уровне	3			
	1.3. Наличие разработанной методической продукции, получившей положительную внешнюю рецензию	1			
	1.4. Наличие ученического самоуправления (наличие нормативной, планирующей, отчетной документации (в том числе на сайте техникума, протоколов по работе Студенческого совета, Совета общежития)	2			
	1.5. Участие педагогического работника в плановых мероприятиях Техникума	4			
	100% мероприятий	4			
	95% и более	2			
	1.6. Участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства	5			
	при заочном участии	2			
	при очном участии	3			
	на городском и региональном уровне	1			
	на федеральном и международном уровне	2			
	1.7. Выступление на конференциях, семинарах, советах, педагогических чтениях и др.	5			
	при заочном участии	1			
	при очном участии	4			
	на уровне техникума	1			
	на городском и региональном уровне	1			
	на федеральном и международном уровне	2			
	1.8. Участие в организации и проведении внеплановых мероприятий на базе техникума	3			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ. Максимальный процент по	2.1. Проведение плановых мероприятий студенческим советом (отчеты)	5			
	100% мероприятий	3			
	95 % мероприятий	5			
	2.2. Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, соревнований при очном участии	15			

показателю 50	<i>на уровне техникума</i>	2			
	<i>на городском уровне</i>	3			
	<i>на региональном уровне</i>	4			
	<i>на федеральном и международном уровне</i>	6			
	2.3. Организация и сопровождение работы Совета общежития	5			
	2.4.Наличие положительных отзывов со стороны социальных партнеров, родителей (законных представителей), обучающихся (<i>благодарственные письма, анализ социального опроса</i>)	3			
	2.5.Проведение открытых мероприятий не менее 1 мероприятия в месяц (<i>круглых столов, семинаров, КВНа и др. на высоком методическом уровне</i>)	5			
	2.6.Выполнение плановых мероприятий профориентационной работы	5			
	<i>100%</i>	5			
	<i>95 и более</i>	3			
	2.7. Своевременное и достоверное размещение информации на сайте техникума	4			
	<i>не требующая редактирования</i>	4			
	<i>требующая редактирования</i>	2			
	2.8.Отсутствие нарушений по охране труда и противопожарной безопасности (наличие)	4			
	2.9. Отсутствие травматизма обучающихся в период их сопровождения на мероприятия вне техникума	4			
	<i>100%</i>	4			
	<i>95% и более</i>	2			
	Всего по показателю:	50			
	Итого:	80			

Критерии и показатели эффективности работы педагога-психолога техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный показатель	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Качественное и своевременное предоставление отчетной документации и отчетности (<i>достоверность информации</i>)	5			
	1.2. Участие педагогического работника в плановых мероприятиях Техникума	5			
	100% мероприятий	5			
	90% мероприятий	3			
	1.3. Участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства, конференциях	9			
	при очном участии	6			
	на уровне техникума	0,5			
	на городском уровне	1			
	на региональном уровне	2			
	на федеральном и международном уровне	2,5			
	при заочном участии	3			
	на городском уровне	0,5			
	на региональном уровне	1			
	на федеральном и международном уровне	1,5			
	1.4. Проведение открытых мероприятий не менее 1 мероприятия в семестр (<i>диспута, круглого стола, семинаров, лекций или др. на высоком методическом уровне</i>)	2			
	1.5. Выступление на конференциях, семинарах, советах, педагогических чтениях и др. (при очном участии)	5			
	на уровне техникума	0,5			
	на городском уровне	1			
	на региональном уровне	1,5			
	на федеральном и международном уровне	2			
	1.6. Наличие методического обеспечения, разработанного совместно с медицинским работником и педагогами учреждения по формированию у обучающихся устойчивых стереотипов здорового образа жизни и поведения, не сопряженного с риском для здоровья	1			
	1.7. Участие в мероприятиях по инновационной деятельности Техникума (Профессионалы, Билет в будущее, инклюзивного профессионального образования и др.)	3			
	1- 2 мероприятия	1			
	3- 4 мероприятия	2			

	<i>более 5 мероприятий</i>	3			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ. Максимальный процент по показателю 50	2.1. Наличие утвержденной в установленные сроки планирующей и учетной документации по профессионально-психологическому сопровождению обучающихся (<i>программы, план, журналы и др.</i>)	4			
	2.2. Наличие победителей в мероприятиях в сфере профилактики социально-негативных явлений (<i>конкурсов, олимпиад, соревнований и др.</i>) при очном участии	8			
	<i>на уровне техникума</i>	0,5			
	<i>на городском уровне</i>	1,5			
	<i>на региональном уровне</i>	2			
	<i>на федеральном и международном уровне</i>	4			
	2.3 Участие педагога-психолога в психологических экспертизах педагогических решений и программ, конкурсных комиссиях, собеседованиях при приеме на работу, в аттестации педагогических кадров	4			
	2.4. Доля обучающихся, участвовавших в плановых мероприятиях по профилактике социально-негативных явлений среди обучающихся (<i>от общего количества студентов</i>)	5			
	<i>100%</i>	5			
	<i>95% и более</i>	3			
	2.5. Наличие положительных отзывов со стороны руководителей, социальных партнеров, родителей (законных представителей), обучающихся (<i>благодарственные письма, анализ социального опроса</i>)	4			
	2.6. Взаимодействие с диагностико-реабилитационными и другими центрами помощи детям, психологическими общественными организациями, кафедрами психологии, институтами повышения квалификации.	6			
	2.7. Выполнение плановых мероприятий профориентационной работы	3			
	<i>100%</i>	3			
	<i>95% и более</i>	2			
	2.8. Проведение диагностических исследований (не менее 5 в течение месяца)	5			
	2.9. Проведение тренинговых занятий семинаров, лекций и др. со студентами, педагогическими кадрами, родителями, согласно плану	9			
	2.10 Наличие методической продукции, получившей положительную внешнюю рецензию	1			
	2.11 Своевременное предоставление информации о проводимых мероприятиях для размещения на сайте Техникума	1			
	<i>не требующая редактирования</i>	1			
	<i>требующая редактирования</i>	0,5			
	Всего по показателю:	50			
	Итого:	80			

Критерии и показатели эффективности работы педагога дополнительного образования техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Выступление на конференциях, семинарах, советах, педагогических чтениях и др.	7			
	<i>при очном участии</i>	5			
	<i>на уровне техникума</i>	1			
	<i>на городском и региональном уровне</i>	1,5			
	<i>на федеральном и международном уровне</i>	2,5			
	<i>при заочном участии</i>	2			
	1.2. Участие педагогического работника в плановых мероприятиях Техникума (документально подтвержденных приказами, распоряжениями)	7			
	<i>100% мероприятий</i>	7			
	<i>95 и более</i>	4			
	1.3. Наличие утвержденной в установленные сроки учебно-методической документации ДОП (в соответствии с локальными нормативными актами)	4			
	1.4. Наличие разработанной методической продукции, получившей положительную внешнюю рецензию	1			
	1.5. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, выступление на конференциях, семинарах, советах и др.	10			
	<i>при заочном участии</i>	2			
	<i>при очном участии</i>	8			
	<i>на региональном и городском уровне</i>	3			
	<i>на федеральном и международном уровне</i>	5			
	1.6. Своевременное предоставление информации о проводимых мероприятиях для размещения на информационных ресурсах Техникума	1			
	<i>не требующая редактирования</i>	1			
	<i>требующая редактирования</i>	0,5			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Сохранность контингента обучающихся (Отсутствие необоснованного выбытия воспитанников из состава творческих объединений детей, отказа участия в мероприятиях)	7			
	2.2. Наличие положительных отзывов со стороны от социальных партнеров, родителей, студентов (благодарственные письма, анализ социального опроса)	7			
	2.3. Наличие победителей конкурсов, соревнований	24			

в профессиональной области				
<i>при очном участии</i>				
<i>на уровне техникума</i>	3			
<i>на городском уровне</i>	5			
<i>на региональном уровне</i>	7			
<i>на федеральном и международном уровне</i>	9			
2.4. Качественное и своевременное предоставление отчетной документации и отчетности (<i>журнал учета посещений</i>)	5			
2.5. Участие в мероприятиях по инновационной деятельности Техникума (Профессионалы, ДЭ, Билет в будущее, инклюзивного профессионального образования и др.)	7			
<i>1- 2 мероприятия</i>	3			
<i>3- 4 мероприятия</i>	4			
<i>более 5 мероприятий</i>	7			
Всего по показателю:	50			
Итого:	80			

Критерии и показатели эффективности работы воспитателя техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя	Количество баллов за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный показатель	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1.Наличие утвержденной в установленные сроки документации (<i>в соответствии с локальными нормативными актами</i>)	3			
	1.2. Качественное и своевременное предоставление отчетной документации и отчетности (<i>достоверность информации</i>)	3			
	1.3.Участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства, конференциях	9			
	<i>при очном участии</i>	7			
	<i>на городском и региональном уровне</i>	3			
	<i>на федеральном и международном уровне</i>	4			
	<i>при заочном участии</i>	2			
	1.4.За отсутствие замечаний по санитарному содержанию этажей общежития (<i>аналитическая справка руководителя</i>)	5			
	1.5. Наличие методической продукции, получившей положительную внешнюю рецензию	1			
	1.6. Проведение открытых мероприятий не менее 1 раза в месяц (<i>диспута, круглого стола, семинаров, лекций или др. на высоком методическом уровне</i>)	4			
	1.7.Выступление на конференциях, семинарах, советах, педагогических чтениях и др.	5			

	<i>при очном участие</i>	3			
	<i>на уровне техникума</i>	0,5			
	<i>на городском и региональном уровне</i>	1			
	<i>на федеральном и международном уровне</i>	1,5			
	<i>при заочном участии</i>	2			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Наличие победителей конкурсов, олимпиад, соревнований	11			
	<i>при заочном участии</i>	3			
	<i>на городском и региональном уровне</i>	1			
	<i>на федеральном и международном уровне</i>	2			
	<i>при очном участии</i>	8			
	<i>на уровне техникума (более 5 победителей)</i>	3			
	<i>на городском и региональном уровне</i>	5			
	2.2. Реализация плана работы по благоустройству территории вокруг общежития	4			
	<i>100%</i>	4			
	<i>95 % и более</i>	3			
	2.3. Снижение доли обучающихся совершивших правонарушения по сравнению с предыдущим отчетным периодом	5			
	2.4. Выполнение плана воспитательной работы с обучающимися проживающими в общежитии	6			
	<i>100%</i>	6			
	<i>95 % и более</i>	5			
	2.5. Своевременное предоставление информации о проводимых мероприятиях для размещения на информационных ресурсах Техникума	1			
	<i>не требующая редактирования</i>	1			
	<i>требующая редактирования</i>	0,5			
	2.6. Снижение доли обучающихся совершивших самовольные уходы по сравнению с предыдущим отчетным периодом	5			
	2.7. За создание комфортных условий для проживания (оформление этажа)	5			
	<i>наглядность</i>	3			
	<i>озеленение</i>	2			
	2.8. Наличие положительных отзывов со стороны социальных партнеров, родителей (законных представителей), обучающихся (благодарственные письма, анализ социального опроса)	3			
	2.9. Участие обучающиеся в неплановых мероприятиях Техникума	7			
	<i>на уровне техникума</i>	1			
	<i>на окружном уровне</i>	2			
	<i>на городском уровне</i>	4			
	2.10. Отсутствие нарушений по охране труда и противопожарной безопасности	3			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями , являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат						
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности	Основание оценки эффективности деятельности педагога	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
			Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1 Уровень вовлеченности обучающихся в общественно-полезную деятельность	Аналитическая справка заместителя директора (УВР)	17			
	<i>при заочном участии</i>		6			
	на городском уровне					
	<i>более 20%</i>		1			
	<i>10-20%</i>		0,5			
	на региональном уровне					
	<i>более 20%</i>		2			
	<i>10-20%</i>		1,5			
	на федеральном и международном уровне					
	<i>более 20%</i>		3			
	<i>10-20%</i>		2,5			
	<i>при очном участии</i>		11			
	на уровне техникума					
	<i>80-100%</i>		2			
	<i>60-80%</i>		1,5			
	на городском и региональном уровне					
	<i>более 10%</i>		4			
	<i>5-10%</i>		3			
	на федеральном и международном уровне					
	<i>более 5%</i>		5			
	<i>5-10%</i>		4			
	1.2.Участие Советника в конкурсах профессионального мастерства, выступление на конференциях, семинарах, советах и др.	Аналитическая справка заместителя директора соответствующего структурного подразделения, сформированная на основании документов, подтверждающих фактическое участие педагога в	10			
	<i>при заочном участии</i>		3			
	на уровне техникума		0,5			
	на региональном и городском уровне		1			
	на федеральном и международном уровне		1,5			
	<i>при очном участии</i>		7			
	на уровне техникума		1			

	на региональном и городском уровне	мероприятиях	2			
	на федеральном и международном уровне		4			
	1.3. Организация и проведение внеурочных мероприятий с обучающимися: тематические вечера, конференции, олимпиады и т.д.	Аналитическая справка заместителя директора (по НМР),	3			
	<i>до 10 мероприятий</i>	сформированная на основании	3			
	<i>от 3 и более</i>	документов, подтверждающих факт организации и проведения мероприятия	1			
	Всего по показателю:		30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1.Наличие победителей конкурсов, олимпиад, соревнований в общественно-полезной деятельности	Аналитическая справка заместителя директора по НМР, сформированная на основании представленных педагогами документов, подтверждающих факт победы	10			
	<i>при заочном участии</i>					
	на уровне техникума		0,5			
	на городском уровне		0,7			
	на региональном уровне		0,8			
	на федеральном и международном уровне		1,1			
	<i>при очном участии</i>					
	на уровне техникума (более 5 победителей)		1,3			
	на городском и региональном уровне		2,3			
	на федеральном и международном уровне		3,3			
	2.2 Качественное руководство внеурочной исследовательской и проектной, творческой, общественно-полезной и социально-значимой деятельностью обучающихся	Аналитическая справка заместителя директора, сформированная на основании документов, подтверждающих результативность руководства	6			
	<i>до 3 участников</i>		3			
	<i>от 5 до 10 человек</i>		5			
	<i>10 человек и более</i>		6			
	2.3 Наличие положительных отзывов со стороны от социальных партнеров, родителей, студентов	Аналитическая справка заместителя директора соответствующего структурного подразделения, сформированная на основании документов, подтверждающих наличие	6			

		положительного отзыва				
	2.4. Наличие утвержденной методической документации по воспитательной работе	Аналитическая справка заместителя директора (по УВР)	6			
	2.5. Реализация совместных программ и проектов с социальными партнерами	Аналитическая справка заместителя директора (по УВР)	14			
	на уровне техникума		2			
	на городском уровне		3			
	на региональном уровне		4			
	на федеральном и международном уровне		5			
	2.6 Качественное и своевременное предоставление отчетной документации	Аналитическая справка заместителя директора соответствующего структурного подразделения	8			
	Всего по показателю:		50			
	Итого:		80	0		

Критерии и показатели эффективности работы методиста техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат
Раздел изменен приказом от 28.01.2025 №07-03-1/15

Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности методиста	Процент за выполнение показателей эффективности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю – 30	1.1. Мониторинг качества ведения педагогическими работниками учебных занятий (письменный анализ посещенных занятий- не менее 12 в месяц)	10			
	1.2. Организация методистом под руководством заместителя директора (по НМР) работы по обмену и распространению позитивного опыта профессиональной деятельности педагогическими работниками (конференции, семинары, педагогические советы, круглые столы и др.)	6			
	на уровне техникума	1			
	на региональном и городском уровне	2			
	на федеральном и международном уровне	3			
	1.3 Участие в мероприятиях по инновационной деятельности техникума (Профессионалитет, Профессионалы, ДЭ, Билет в будущее, инклюзивного профессионального образования и др.)	5			

	1- 2 мероприятия	2			
	3- 4 мероприятия	3			
	более 5 мероприятий	5			
	1.4.Участие в организации конкурсов, выставок, олимпиад, соревнований и т.д.	5			
	1.5. Проведение мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др. мероприятиях	4			
	100% плановых мероприятий	4			
	95% и более плановых мероприятий	2			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1.Наличие утвержденного учебно- методической документации по дисциплинам (модулям) и практикам по реализуемым в техникуме ОПОП:	18			
	Рабочих программ учебных дисциплин (модулей), практик	5			
	Оценочных материалов учебных дисциплин (модулей), практик	5			
	Методических пособий, обеспечивающих эффективную организацию практических занятий и самостоятельных работ обучающихся	8			
	2.2. Своевременное наполнение контента подраздела на сайте Техникума по направлениям методической службы	5			
	2.3. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений различного уровня	9			
	на уровне техникума	2			
	на региональном и городском уровне	3			
	на федеральном и международном уровне	4			
	2.4. Наличие призеров конкурсов, конференций и др. мероприятий разных уровней	6			
	на уровне техникума	1			
	на региональном и городском уровне	2			
	на федеральном и международном уровне	3			
	2.4. Участие в разработке и реализации организационно-планирующей документации техникума	5			
	2.6. Своевременная и качественная подготовка отчетно-аналитических материалов	7			
	Всего по показателю	50			
Итого максимальное количество:		80			

Критерии и показатели эффективности работы главного экономиста техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат				
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности главного экономиста	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности		
		Максимальный балл показателя	Оценка своей работы	Оценка руководителем Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы <i>Максимальный процент по показателю 30</i>	1.1. Оказание методической помощи работникам подразделений предприятия по вопросам бухгалтерского учета, контроля, отчетности и экономического анализа.	10		
	1.2. Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и других)	5		
	1.3. Участие в разработке и внедрении рациональной плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники, освоение новых бухгалтерских программных продуктов.	5		
	1.4. Участие в проведении экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности предприятия по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранения потерь и непроизводительных затрат.	10		
	Всего по показателю	30		
2. Выплаты за качество выполняемых работ. <i>Максимальный процент по показателю 50</i>	2.1. Своевременное и качественное представление отчетов в различные инстанции (ФСС, ПФР (персонифицированный учет), Росстат, , ИФНС (НДФЛ))	20		
	2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и обучающихся и их законных представителей на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	10		
	1.5 Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, государственной власти нарушений (в пределах компетенции работника).	20		
	Всего по показателю	50		
	Итого:	80		

Критерии и показатели эффективности работы ведущего бухгалтера техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности ведущего бухгалтера	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный балл показателя	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами, государственной власти нарушений (в пределах компетенции работника).	8			
	1.2. Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и других)	8			
	1.3 Контроль за правильностью заполнения и своевременным предоставлением счетов-фактур.	7			
	1.4 Инструктирование материально ответственных лиц по вопросам учета и сохранности ценностей, находящиеся на их ответственном хранении	7			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ. Максимальный процент по показателю 50	2.1. Соблюдение сроков и порядка сдачи отчетности, подготовка и сдача которой находится в компетенции работника	15			
	2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и обучающихся и их законных представителей на незаконные действия (бездействие) работника в результате качественного выполнения своих должностных обязанностей	10			
	2.3. Качество ведения внутренней документации, своевременность, полнота и достоверность предоставления требуемой информации	15			
	2.4. Своевременное и качественное выполнение работником непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	10			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы специалиста в сфере закупок техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности специалиста по закупкам	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный показатель	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Наличие утвержденных, нормативных, распорядительных документов (положений, приказов по организации закупочной деятельности)	10			
	1.2. Участие в подготовке и своевременном публичном размещении извещения об осуществлении закупок, мониторинг поставщиков, разработке и внедрении рациональной плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники, освоение новых бухгалтерских программных продуктов.	10			
	1.4.Наличие экономии финансовых средств учреждения за счет проведения конкурентных процедур закупок.	5			
	1.5.Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок и торгов, своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	5			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ. Максимальный процент по показателю 50	2.1. Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации	20			
	2.2.Своевременное и качественное составление плана-графика закупок и контроль его реализации выполнение плана-графика	20			
	2.3. Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	10			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы ведущего экономиста техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности ведущего экономиста	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный балл показателя	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Подготовка и соблюдение установленных сроков составления, разработки проектов бюджетов, локально-нормативной и финансово-экономической документации (положений, приказов, протоколов, договоров, отчетов и т. д.)	10			
	1.2. Участие в разработке и внедрении рациональной плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета на основе применения современных средств вычислительной техники, освоение новых бухгалтерских программных продуктов.	5			
	1.3. Обеспечение постоянного контроля за эффективным распределением бюджетных средств по кодам бюджетного ассигнования (кодам субсидий) в соответствии с их целевым назначением и финансовым обеспечением выполнения государственного задания	10			
	1.4. Наличие экономии финансовых средств учреждения за счет проведения конкурентных процедур закупок.	5			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ. Максимальный процент по показателю 50	2.1. Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации	20			
	2.2. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств, своевременное и правильное отражение на счетах данных бухгалтерского учета операций	10			
	2.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и обучающихся и их законных представителей на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных	10			
	2.4. Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	10			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы калькулятора техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности калькулятора	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Качественная подготовка и своевременная сдача информационных и аналитических материалов, документации, для формирования годовой, квартальной, месячной отчетности	10			
	1.2. Участие в инвентаризации товарно-материальных ценностей	10			
	1.3 Соблюдение всех норм СанПиН, наценок на продукцию	10			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ. Максимальный процент по показателю 50	2.1. Эффективное использование бюджетных средств на организацию питания в учреждении (анализ стоимости приготавливаемых блюд)	15			
	2.2. Качественное, своевременно составление и регистрация калькуляционных карт	15			
	2.3. Участие в мероприятиях, приносящих доход (способствующих экономическому развитию Техникума, услуги питания)	10			
	2.4. Наличие внешних положительных отзывов, размещенных на информационных ресурсах техникума о деятельности работника.	10			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы юрисконсультанта техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности юрисконсультанта	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Соблюдение сроков и порядка сдачи отчетности, подготовка и сдача которой находится к компетенции работника (в том числе сдача документов в архив)	10			
	1.2. Участие в различных комиссиях (по списанию материальных ценностей, инвентаризационных, по профилактике коррупции, по трудовым спорам и других).	5			
	1.3. Участие в мероприятиях, приносящих доход (способствующих экономическому развитию Техникума): Оформление и сопровождение договоров аренды и услуг.	10			
	1.4. Участие в разработке документации по направлениям деятельности техникума, по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины	5			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Качественное и своевременное оформление документов работы комиссии по трудовым спорам, комиссии по профилактике коррупции, реестра договоров	10			
	2.2. За эффективное ведение исковой работы:	20			
	☐ урегулирование договорных споров;	10			
	☐ качественная подготовка материалов для суда	10			
	2.3. Соблюдение сроков, предусмотренных регламентом для выполнения поставленных задач (согласование договоров, закупочная деятельность)	10			
	2.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	10			
Всего по показателю:		50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы специалиста по кадрам техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности специалиста по кадрам	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной)	10			
	1.2. Использование специальных программных средств, для ведения кадрового учета	10			
	1.3. Подготовка проектов документов по процедурам изменения оплаты труда, учету и движению персонала	5			
	1.4. Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках	5			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Отсутствие случаев нарушений трудового, пенсионного законодательства, и других нарушений правового характера при ведении кадрового делопроизводства	20			
	2.2. Обеспечение и соблюдение сроков прохождения работниками медицинских осмотров, обучение персонала по профессиональной гигиенической подготовке	20			
	2.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	10			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы документоведа техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности документовед	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный балл показателя	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Своевременная разработка документов по направлению деятельности (письма, запросы, инструкции, проекты приказов)	10			
	1.2. Соблюдение сроков исполнения документации.	10			
	1.3. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства.	10			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Качественное организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной документации руководителя учреждения.	20			
	2.2. Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	20			
	2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	10			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы заведующей столовой техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности заведующей столовой	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Экономия денежных средств при исследовании рынка с целью определения возможностей поставщиков и конъюнктуры цен.	10			
	1.2. Наличие утвержденных, нормативных, распорядительных документов (проектов локальных актов, положений, инструкций, приказов и распоряжений).	10			
	1.3. Участие в мероприятиях, приносящих доход (способствующих экономическому развитию Техникума).	10			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ. Максимальный процент по показателю 50	2.1. Высокое качество приготовления пищи (разнообразное меню, творческий подход)	10			
	2.2. Качественная подготовка заявок технического задания на осуществление закупки товаров, работ, услуг по профилю деятельности	10			
	2.3.Отсутствие производственного травматизма работников подразделения	10			
	2.4.Отсутствие нарушений (замечаний) по охране труда, противопожарной безопасности, СанПиНа	10			
	2.5.Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации	10			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы повара техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности повара	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Соблюдение норм закладки продуктов и технологии приготовления блюд, режима питания (соблюдение графика выдачи пищи), всех норм СанПиН, товарного соседства.	10			
	1.2. Дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей.	10			
	1.3. Высокая культура обслуживания, качество приготовления блюд, расширение ассортимента выпускаемой продукции.	10			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Оперативность выполнения срочных поручений в организации порядка	10			
	2.2. Правильное использование кухонного инвентаря и посуды (по назначению, в соответствии с маркировкой)	5			
	2.3. Обеспечение надлежащего хранения и расходования продуктов.	5			
	2.4. Содержание спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии.	5			
	2.5. Своевременное выявление неисправности или нарушения систем электро- и водоснабжения, оборудования. Принятие мер по их устранению с обязательным уведомлением администрации.	5			
	2.6. Наличие внешних положительных отзывов, размещенных на информационных ресурсах техникума о деятельности работника.	20			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы мойщик посуды техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат <i>Раздел изменен приказом от 28.01.2025 № 07-03-1/15</i>					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности мойщик посуды	Процент за выполнение показателей			
		Максимальны й	Оценка своей	Оценка руководителе	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1.Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (бой посуды)	10			
	1.2. Участие в подготовке пищеблока к новому учебному году, проверкам	10			
	1.3. Обеспечение сохранности товарно- материальных ценностей, соблюдение режима их хранения	10			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Поддержание безупречной чистоты посуды, приборов и кухонного инвентаря	13			
	2.2.Отсутствие нарушений правил пожарной безопасности, охраны труда, норм СанПин (маркировка, правила хранения и т. д.)	13			
	2.3.Оперативность выполнения срочных поручений руководителя подразделения (заведующего столовой)	12			
	2.4. Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	12			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы уборщика служебных (производственных) помещений техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат Раздел изменен приказом от 28.01.2025 № 07-03-1/15					
Показатели эффективност и деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных (производственных) помещений	Процент за выполнение показателей			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты	1.1. Участие в благоустройстве территории и помещений (полив цветника, выполнение неквалифицированных ремонтных работ и т.д.)	10			
	1.2. Подготовка к эксплуатации новых помещений, участие в подготовке зданий, помещений к новому учебному году	10			

работы Максимальный процент по	1.3. Участие в других общественно-значимых делах (подготовка к мероприятиям и т. д.)	10			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Обеспечение качественной уборки закреплённой территории в соответствии с санитарными нормами	10			
	2.2. Своевременное выполнение поручений руководителя подразделения (заместителя директора (по АХР))	10			
	2.3. Отсутствие нарушений правил пожарной безопасности, охраны труда, норм СанПин (маркировка, правила хранения и т. д.)	10			
	2.4. Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	10			
	2.5. Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	10			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы заведующего общежитием техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности заведующего общежитием	Процент за выполнение показателей эффективности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы <i>Максимальный процент по показателю 30</i>	1.1. Организация и контроль над проведением ремонтных работ, своевременная подготовка общежития к новому учебному году, зимнему сезону	5			
	1.2. Проведение работы по сохранности материальной базы образовательного учреждения. Учет имущества и своевременное его списание	5			
	1.3. Наличие утвержденных, нормативных, распорядительных документов (положений, приказов по организации работы в общежитии).	5			
	1.4. Участие в мероприятиях, приносящих доход (способствующих экономическому развитию Техникума):	15			
	<i>отсутствие должников по оплате за проживание;</i>	10			
	<i>привлечение спонсорской помощи, прием и оформление документов на услуги проживания</i>	5			
	<i>Всего по показателю:</i>	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ <i>Максимальный процент по показателю 50</i>	2.1. Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и окружающей территории, по организации и контролю работы технического персонала	10			
	2.2. Своевременное и качественное ведение учетной и иной документации	10			
	2.3. Качественная подготовка заявок, технического задания на осуществление закупки товаров, работ, услуг по профилю деятельности	15			

	2.4. Отсутствие недостачи излишек по результатам проведенной инвентаризации	5			
	2.5. Наличие внешних положительных отзывов, размещенных на информационных ресурсах техникума о деятельности работника.	10			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы паспортиста техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности паспортиста	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации паспортного режима	20			
	1.2. Наличие утвержденных, нормативных, распорядительных документов (положений, приказов по соблюдению паспортного режима)	5			
	1.3. Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	5			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации	20			
	2.2. Сохранность имущества (предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей, сданных на хранение и т. д.)	10			
	2.3. Наличие внешних положительных отзывов, размещенных на информационных ресурсах техникума о деятельности работника.	20			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы кастелянши техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности кастелянши	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Образцовое состояние помещений, вверенного инвентаря, оборудования согласно требований СанПиНа	10			
	1.2. Обеспечение обучающихся мягким инвентарем, постельными принадлежностями в соответствии с СанПиН	10			
	1.3. Обеспечение выполнения требований техники безопасности и охраны труда	5			
	1.4. Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	5			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Своевременный учет и качественное составление отчетной документации	15			
	2.2. Оперативность выполнения срочных поручений в организации порядка	15			
	2.3. Наличие внешних положительных отзывов, размещенных на информационных ресурсах техникума о деятельности работника.	20			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы дежурного по общежитию техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности дежурного по общежитию	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Своевременное реагирование на возникающие ЧС, технические неполадки в системе АПС и видеонаблюдения (наличие посторонних лиц, обнаружение неизвестных, подозрительных предметов, нестандартные ситуации)	10			
	1.2. Соблюдение пропускного режима в здание общежития и на территорию учреждения	5			
	1.3. Отсутствие порчи (кражи) имущества образовательного учреждения во время дежурства	5			
	1.4. Участие в благоустройстве территории и помещений (полив цветника, помощь в выполнении неквалифицированных ремонтных работ)	10			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Оперативность выполнения срочных поручений руководителя подразделения (<i>аналитическая справка коменданта</i>)	15			
	2.2. Своевременное и качественное ведение учетной и иной документации (ведение журналов и т. д.)	20			
	2.3. Наличие внешних положительных отзывов, размещенных на информационных ресурсах техникума о деятельности работника.	15			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы водителя автомобиля техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности водителя автомобиля	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный процент	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Образцовое состояние гаража в чистоте и порядке, согласно требованиям СанПиНа и пожарной охраны	10			
	1.2. Постоянная готовность автомобиля к выезду, его исправное техническое состояние, своевременное проведение регламентных работ	10			
	1.3. Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	5			
	1.4. Проведение мелкого срочного ремонта, устранение поломок транспортного средства (аналитическая справка зам директора по АХР)	5			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Отсутствие ДТП, нарушений ПДД	15			
	2.2. Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации	15			
	2.3. Сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ	10			
	2.4. Своевременное и качественное прохождение технического осмотра транспортного средства	10			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы столяра техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности столяра	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника (<i>аналитическая справка зам. директора по АХР</i>)	10			
	1.2. Своевременность, оперативность выполнения заявок по ремонту, обслуживанию и проверке технического состояния конструкций	10			
	1.3. Своевременность подачи заявок на приобретение инвентаря и материалов для проведения ремонтных работ	5			
	1.4. Своевременное выявление поломок и т.д., планирование ремонтных работ, рациональное расходование материалов	5			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Качественное выполнение заявок по ремонту, обслуживанию и проверке технического состояния конструкций	10			
	2.2. Выполнение дополнительных работ (поручений и работ повышенной сложности) не предусмотренных должностными обязанностями.	10			
	2.3. Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	10			
	2.4. Наличие внешних положительных отзывов, размещенных на информационных ресурсах техникума о деятельности работника.	20			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы слесаря-электрика техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности слесаря-электрика	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный балл критерия	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Обеспечение бесперебойной и качественной работы обслуживаемых систем и оборудования (<i>аналитическая справка заместителя директора по АХР</i>)	10			
	1.2. Своевременность подачи заявок на приобретение инвентаря и материалов для проведения ремонтных работ	5			
	1.3. Участие в ликвидации аварий (<i>аналитическая справка заместителя директора по АХР</i>)	10			
	1.4. Своевременная подготовка оборудования к началу и концу учебного года	5			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Качественное и оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок (<i>аналитическая справка заместителя директора по АХР</i>)	10			
	2.2. Поддержание исправного состояния, безаварийную и надежную работу обслуживаемых устройств и электрооборудования.	10			
	2.3. Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	10			
	2.4. Наличие внешних положительных отзывов, размещенных на информационных ресурсах техникума о деятельности работника.	20			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы слесаря -сантехника техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности слесаря - сантехника	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Обеспечение бесперебойной и качественной работы обслуживаемых систем и оборудования (аналитическая справка заместителя директора по АХР)	10			
	1.2. Своевременность подачи заявок на приобретение инвентаря и материалов для проведения ремонтных работ	5			
	1.3. Участие в ликвидации аварий (аналитическая справка заместителя директора по АХР)	10			
	1.4. Своевременная подготовка оборудования к отопительному сезону	5			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Качественное и оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок (аналитическая справка заместителя директора по АХР)	10			
	2.2. Поддержание исправного состояния, безаварийную и надежную работу обслуживаемых устройств.	10			
	2.3. Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	10			
	2.4. Наличие внешних положительных отзывов, размещенных на информационных ресурсах техникума о деятельности работника.	20			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы дворника техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат <i>Раздел изменен приказом от 28.01.2025 № 07-03-1/15</i>					
Показатели эффективност и деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности дворника	Процент за выполнение показателей			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём выпавших осадков (снега) уборка листьев, стрижка газонов).	10			
	1.2. Своевременность выполнения работ по обрезке насаждений, уборки территории	5			
	1.3. Участие в благоустройстве территории (полив цветников, выполнение неквалифицированных ремонтных работ, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории техникума).	10			
	1.4. Своевременность подачи заявок на приобретение инвентаря и материалов	5			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Обеспечение качественной уборки закреплённой территории	16			
	2.2. Своевременное выполнение поручений руководителя подразделения (заместителя директора (по АХР))	16			
	2.3. Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	18			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат <i>Раздел изменен приказом от 28.01.2025 № 07-03-1/15</i>					
Показатели эффективност и деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Количество процентов за выполнение показателей			
		Максимальный балл критерия	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты	1.1. Соблюдение и контроль использованных материальных ценностей	10			
	1.2. Профилактическая работа по техническому обслуживанию строительных элементов	10			

работы <i>Максимальный процент по показателю 30</i>	1.3. Своевременность подачи заявок на приобретение инвентаря и материалов для проведения ремонтных работ	10			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ <i>Максимальный процент по показателю 50</i>	2.1. Качественное выполнение заявок по различным видам ремонтных работ (<i>аналитическая справка заместителя директора (по АХР)</i>)	14			
	2.2. Своевременное выполнение поручений руководителя подразделения (<i>заместителя директора (по АХР)</i>)	12			
	2.3. Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	12			
	2.4. Отсутствие производственного травматизма на рабочем месте	12			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы гардеробщика техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности гардеробщика	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы <i>Максимальный процент по показателю 30</i>	1.1. Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	10			
	1.2. Содержание рабочего места в соответствии с правилами и нормами	10			
	1.3. Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	10			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ <i>Максимальный процент по показателю - 50</i>	2.1. Качественное поддержание порядка в гардеробе	10			
	2.2. Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя (<i>заместителя директора по АХР</i>)	10			
	2.3. Отсутствие нарушений правил охраны труда и ТБ при выполнении работ	10			
	2.4. Наличие внешних положительных отзывов, размещенных на информационных ресурсах техникума о деятельности работника.	20			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы заведующего хозяйством техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Своевременная актуализация данных паспорта МТБ, учет материальных ценностей по результатам инвентаризации и ревизий.	5			
	1.2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения в соответствии с нормами СанПин.	10			
	1.3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля (при наличии проверки в отчетный период).	5			
	1.4. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	10			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ. Максимальный процент по показателю 50	2.1. Своевременное и качественное ведение и предоставление необходимой текущей и отчетной документации в разные инстанции в соответствии с должностными обязанностями.	10			
	2.2. Качественная подготовка заявок, технического задания на осуществление закупки товаров, работ, услуг по профилю деятельности	15			
	2.3. Качественная подготовка, организация и контроль за ходом ремонтных работ (при наличии в отчетном периоде)	10			
	2.4. Обеспечение своевременной подготовки проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонтам (при наличии в отчетном периоде)	15			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы кладовщика техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности кладовщика	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Использование автоматизированных программ для организации складского учета и отчетности, освоение новых программных продуктов.	5			
	1.2. Контроль над качеством поставляемых продуктов, товаров и материалов, правилами хранения и реализации, соблюдением натуральных норм продуктов.	5			
	1.3. Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения	10			
	1.4. Своевременный учет складских операций, оформления и сдачи приходно-расходных документов	10			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Качество ведения внутренней документации, своевременность, полнота и достоверность предоставления отчетности и информации	10			
	2.2. Оперативность выполнения срочных поручений	10			
	2.3. Сохранность имущества (предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей и т. д.)	10			
	2.4. Наличие внешних положительных отзывов, размещенных на информационных ресурсах техникума о деятельности работника.	20			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы инженера-программиста техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности инженера-программиста	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1.Своевременная подготовка, оформление документации для получения сертификатов, ЭЦП и т.д.	10			
	1.2. Ремонт парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер:	10			
	<i>1-5 компьютеров</i>	8			
	<i>5 и более компьютеров</i>	10			
	1.3. Администрирование, наполнение информацией различных официальных сайтов и автоматизированных информационных систем	10			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и обучающихся и их законных представителей на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	10			
	2.2. Качественная подготовка, техническое и информационное сопровождение мероприятий (научно-методических, творческих, социальных и прочих)	10			
	2.3. Результативность участия в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения	10			
	2.4. Внедрение новых программных продуктов и информационных систем	10			
	2.5. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы информационно-коммуникационных систем, обеспечение которой находится в компетенции работника	10			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы инженера-электроника техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности инженера-электроника	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок электронной техники	5			
	1.2. Ремонт парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер:	10			
	1-5 компьютеров	8			
	5 и более компьютеров	10			
	1.3. Разработка фирменного стиля макетов грамот, дипломов, благодарственных писем, оформление стендов с фотографиями, своевременное обновление	10			
	1.4. Администрирование, оптимизацию, модернизацию компьютерной техники и сетевого оборудования (серверного оборудования, локальной сети и т. д.)	5			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и обучающихся и их законных представителей на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	10			
	2.2. Качественная подготовка, техническое и информационное сопровождение мероприятий (научно-методических, творческих, социальных и прочих)	10			
	2.3. Результативность участия в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения	10			
	2.4. Внедрение новых программных продуктов, Внедрение новых программных продуктов, сопровождение внедренных программных продуктов	10			
	2.5. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы информационно-коммуникационных систем, обеспечение которой находится в компетенции работника	10			
	Всего по показателю:	50			
	Итого:	80			

Критерии и показатели эффективности работы оператора копировальных и множительных машин техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности оператора копировальных и множительных машин	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Подготовка, техническое и информационное сопровождение мероприятий (научно-методических, творческих, социальных и прочих)	10			
	1.2. Консультирование и необходимая помощь в наполнении информацией электронного журнала, программ для дистанционного обучения, сканировании и печати документации для работников учреждения	10			
	1.3. Эффективное использование расходных материалов. Сохранность и надлежащее содержание компьютерной и оргтехники, на которой осуществляется работа	10			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (Участие в мероприятиях, приносящих доход и т. д.)	10			
	2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и обучающихся и их законных представителей на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	10			
	2.3. Своевременная и качественная подготовка документации (набор текста, сканирование, копирование и т. д.)	15			
	2.4. Систематическое выполнение неотложных поручений, а так же работ, требующих повышенного внимания	15			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы заведующего отделом (центром развития инклюзивного профессионального образования) техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделом	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты Максимальный процент по показателю 30	1.1. Участие в обмене и распространения позитивного опыта профессиональной деятельности педагогических работников по инклюзивному профессиональному образованию (конференции, семинары, педагогические советы, круглые столы и др.)	5			
	на уровне техникума	0,5			
	на региональном и городском уровне	2			
	на федеральном и международном уровне	2,5			
	1.2. Организация профориентационной работы	5			
	организация и проведение профориентационных мероприятий	3			
	консультирование несовершеннолетних обучающихся с инвалидностью или ОВЗ и их родителей (законных представителей) по вопросам получения среднего профессионального образования	2			
	1.3. Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся с инвалидностью и ОВЗ образовательных организаций Иркутской области	5			
	1.4. Участие в мониторинге доступности образовательной организации для инвалидов и лиц с ОВЗ	5			
	1.5. Своевременное и качественное заполнение мониторинга по трудоустройству участников конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс» на сайте в личном кабинете «Абилимпикс»	5			
	1.6. Контроль за заполнением личных кабинетов участников конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс»	5			
Всего по показателю		30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный показатель по показателю 50	2.1. Наличие и своевременность подготовки планирующей документации ЦИПО	10			
	2.2. Соблюдение сроков и порядка сдачи отчетности, подготовка и сдача которой находится в компетенции работника	6			
	2.3. Наличие утвержденных методических	8			

материалов по инклюзивному профессиональному образованию				
2.4. Полнота и своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планом деятельности организации, ответственным за выполнение которых является работник	10			
2.5. Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	6			
2.6. Своевременное наполнение контента подраздела "Доступная среда", "Абилимпикс" на сайте Техникума и в социальных сетях	10			
Всего по показателю	50			
Итого:	80			

Критерии и показатели эффективности работы методиста (БПОО) техникума, являющиеся основаниями для начисления стимулирующих выплат
Раздел изменен приказом от 28.01.2025 № 07-03-1/15

Показатели эффективности и деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности методиста	Процент за выполнение показателей эффективности			
		Максимальный	Оценка своей	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Участие в обмене и распространения позитивного опыта профессиональной деятельности педагогических работников по профессиональному образованию (конференции, семинары, педагогические советы, круглые столы и др.)	6			
	<i>в техникуме</i>	<i>1</i>			
	<i>региональном и городском уровне</i>	<i>2</i>			
	<i>федеральном и международном уровне</i>	<i>3</i>			
	1.2. Консультирование учащихся общеобразовательных учреждений с инвалидностью или ОВЗ (и их родителей/законных представителей) по вопросам получения среднего профессионального образования	5			
	1.3. Участие методиста в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся, в том числе с инвалидностью и ОВЗ	4			
	1.4. Заполнение личных кабинетов участников конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс»	7			
	1.5. Участие в мониторингах различного уровня	8			
	Всего по показателю	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. Полнота и своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планом деятельности организации, ответственным за выполнение которых является работник	9			
	2.2. Соблюдение сроков и порядка сдачи отчетности, подготовка и сдача которой находится в компетенции работника	9			
	2.3. Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	9			
	2.4. Выполнение плановых мероприятий профориентационной работы	8			
	2.5. Своевременное наполнение контента на сайте Техникума и в социальных сетях	15			
	Всего по показателю	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы специалиста по охране труда техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организации	Критерии эффективности деятельности специалиста по охране труда	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		максимальный	оценка своей деятельности	оценка руководителей	оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Наличие утвержденных, нормативных, распорядительных документов (положений, приказов, инструкций по ОТ).	5			
	1.2. Разработка и обновление локальных актов, инструкций и другой нормативной документации	15			
	1.3. Своевременность проведения профилактических мероприятий	5			
	1.4. Соблюдение сроков и порядка сдачи отчетности, подготовка и сдача которой находится к компетенции работника	5			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю 50	2.1. За своевременное прохождение обучения персонала по охране труда, технике безопасности, электробезопасности, пожарной безопасности, промышленной безопасности	15			
	2.2. Ведение учетной и отчетной документации (за своевременное прохождение специальной оценки рабочих мест и др.)	15			
	2.3. Наличие положительных отзывов, участие в конкурсах по профилю деятельности.	10			
	2.4. Отсутствие нарушений (замечаний) по охране труда и противопожарной безопасности, СанПина (отсутствие установленных документов, несвоевременное проведение инструктажей, случаи травматизма).	10			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Критерии и показатели эффективности работы социального педагога (БПОО) техникума, техникума, являющиеся основанием для начисления стимулирующих выплат					
Показатели эффективности деятельности организаций	Критерии оценки эффективности деятельности	Процент за выполнение показателей эффективности деятельности			
		Максимальный	Оценка своей работы	Оценка руководителем	Оценка комиссии
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Максимальный процент по показателю 30	1.1. Участие в обмене и распространения позитивного опыта профессиональной деятельности педагогических работников по инклюзивному профессиональному образованию (конференции, семинары, педагогические советы, круглые столы и др.)	6			
	на уровне техникума	1			
	на региональном и городском уровне	2			
	на федеральном и международном уровне	3			
	1.2. Участие и организация проведения профориентационных мероприятий для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ образовательных организаций Иркутской области	5			
	1.3. Участие в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся с инвалидностью и ОВЗ образовательных организаций Иркутской области	7			
	1.4. Заполнение личных кабинетов участников конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс»	7			
	1.5. Участие в мониторинге доступности	5			
	Всего по показателю:	30			
2. Выплаты за качество выполняемых работ Максимальный процент по показателю - 50	2.1. Своевременное и качественное ведение базы обучающихся с инвалидностью и ОВЗ	10			
	2.2. Своевременное и качественное выполнение ответов на оперативные запросы и отчеты	10			
	2.3. Полнота и своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планом деятельности организации, ответственным за выполнение которых является работник	10			
	2.4. Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	10			
	2.5. Выполнение плановых мероприятий профориентационной работы	10			
	Всего по показателю:	50			
Итого:		80			

Приложение 5 к Положению об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Иркутский техникум авиастроения и материалообработки»

Надбавка за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

Раздел изменен приказом от 30.08.2024 №07-03-1/199

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

Приложение 6 к Положению об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Иркутский техникум авиастроения и материалообработки»

Критерии и показатели эффективности работы, являющиеся основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы

Показатели эффективности деятельности организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат в процентах к окладу (ставке)
Премиальные выплаты по итогам работы <i>Максимальный процент по показателю: 25</i>	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	25

Приложение 7 к Положению об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Иркутский техникум авиастроения и материалообработки»

Критерии и показатели эффективности работы, являющиеся основанием для начисления надбавки за степень самостоятельности выполняемых работ

Раздел изменен приказом от 30.08.2024 №07-03-1/199

Показатели эффективности деятельности работника	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер надбавки за степень самостоятельности выполняемых работ
Выплаты за степень самостоятельности работника Максимальный процент по показателю: 350	Участие в реализации значимых проектов федерального и/или регионального уровня	150
	Участие в разработке проектов/программ федерального/регионального уровня	100
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	30
	За срочность	10
	За большой объем	50
	Участие в проведении работ по модернизации инфраструктуры техникума	5
	Повышенная ответственность за правильность решений	3
	За инициативность	2

Приложение 8 к Положению об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Иркутский техникум авиастроения и материалообработки»

Критерии и показатели эффективности работы, являющиеся основанием для начисления надбавки за важность выполняемых работ

Показатели эффективности деятельности организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Размер надбавки в процентах к окладу (ставке)
Надбавка за важность выполняемых работ <i>Максимальный процент по показателю: 20</i>	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника)	20

**Приложение 9 к Положению об оплате
труда работников Государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
Иркутской области «Иркутский
техникум авиационного и
материалообработки»**

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

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

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

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

Профессионально-квалификационные группы общетраслевых должностей работников образования (учебно-вспомогательный персонал)		Размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня		729
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня	1 квалификационный уровень	1 519
	2 квалификационный уровень	2 609

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

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

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

Профессионально-квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования		Размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1 квалификационный уровень	1 079
	2 квалификационный уровень	2 049
	3 квалификационный уровень	3 209
Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039
	3 квалификационный уровень	18 289
	4 квалификационный уровень	19 587
	5 квалификационный уровень	20 939

Приложение 10 к Положению об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Иркутский техникум авиационного и материалообработки»

Определение доплаты за совмещение профессий (должностей) директора, заместителям директора учреждения за преподавательскую работу без занятия штатной должности

Доплата директору, заместителям директора за выполнение преподавательской работы без занятия штатной должности в образовательной организации (совмещение) (далее - доплата за совмещение) определяется по следующей формуле:

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

где:

Д - размер доплаты за совмещение, руб.;

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

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

Ч - количество часов педагогической работы директора, заместителя директора;

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

$$К_{сум} = К1 + К2 + К3,$$

где:

К1 - повышающий коэффициент за проверку письменных работ;

К2 - повышающий коэффициент за работу по специальным учебным планам и программам повышенного уровня

К3 - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории

Значения К1, К2, К3 указаны в таблице:

Коэффициент	Тип организаций	Значение коэффициента
К ₁	Организация среднего профессионального образования, общеобразовательная организация	0,1
К ₂	Организация среднего профессионального образования	0,15
К ₃	Организация среднего профессионального образования, общеобразовательная организация	0,3 - за наличие первой квалификационной категории, 0,5 - за наличие высшей квалификационной категории

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

**Приложение 11 к Положению об оплате
труда работников Государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения Иркутской
области «Иркутский техникум авиастроения
и материалообработки»**

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

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