

Департамент образования, науки и молодежной политики
Воронежской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Воронежской области
«Воронежский политехнический техникум»

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБПОУ ВО «ВПТ»

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ ВО «ВПТ»

Протокол № 2
от «18» Мая 2018 года


«18» Мая 2018 г.



Положение
об оплате труда работников
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Воронежской области
«Воронежский политехнический техникум»

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда в ГБПОУ ВО «ВПТ» (далее – техникум) (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников техникума за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры минимальных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников техникума, в том числе директора, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2.ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15.11.1999 N 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: "Литейные работы", "Сварочные работы", "Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давилые работы", "Кузнечно-прессовые и термические работы", "Механическая обработка металлов и других материалов", "Металлопокрытия и окраска", "Эмалирование", "Слесарные и слесарно-сборочные работы"; приказа Министерства

здравоохранения и социального развития РФ от 06.04.2007 № 243 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы»; постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и других нормативных документов.

1.3. Система оплаты труда работников техникума формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие

типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- перечня видов выплат компенсационного характера (приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);

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

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Положение об оплате труда в профессиональной образовательной организации устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом техникума.

2.Основные понятия

Базовый оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения должностного оклада, ставки заработной платы работника. (Приложение 6 к настоящему Положению).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки

стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, за выполненную норму труда.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к базовому окладу. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты предусмотренные работникам техникума с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда техникума. В случае отсутствия финансирования стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ_{ст}), техникум вправе производить стимулирующие выплаты за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

Выплаты социального характера – выплаты, которые выплачиваются работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда техникума осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год с учетом видов образовательных программ, реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количеством обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда техникума состоит из базовой части (ΦOT_{δ}) и стимулирующей части ($\Phi OT_{ст}$).

$$\Phi OT_{\text{поо}} = \Phi OT_{\delta} + \Phi OT_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{\text{поо}} \times ш, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля $\Phi OT_{\text{поо}}$ (15- 30%)

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (директор техникума, руководитель структурного подразделения, заместители директора и др.), педагогического (преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, и др.), учебно-вспомогательного (дежурные по режиму, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала техникума.

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{\text{ауп}} + \Phi OT_{\text{пп}} + \Phi OT_{\text{увп}} + \Phi OT_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{\text{ауп}}$ – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{\text{пп}}$ – фонд оплаты труда педагогического персонала;

$\Phi OT_{\text{увп}}$ – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\text{моп}}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Директор формирует и утверждает штатное расписание техникума в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора и главный бухгалтер) не может превышать 14%.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности;
- техникум имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат).

2). Рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее 60%.

4.4. Оплата труда работников техникума производится на основании трудовых договоров между директором техникума и работниками.

5. Расчет заработной платы работников.

5.1. Заработная плата работников техникума определяется по следующей формуле:

$$Z_n = Od + K + C + MP, \text{ где:}$$

Zп – заработная плата;

Од – должностной оклад;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

МП – материальная помощь.

Должностной оклад рассчитывается по формуле:

$$Od = B \times K_n, \text{ где:}$$

Б – базовый оклад по ПКГ (Приложение № 5 к настоящему положению);

К_н – коэффициент постоянных повышающих надбавок к базовому окладу, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является базовый оклад и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

Таблица 1

**Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу
(базовому окладу) ставке заработной платы**

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
1.	Всем работникам ¹ при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту ² . После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	
2.	Работникам ³ за стаж работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы по основной должности. В стаж работы включается: - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	

¹Директору и его заместителям и главному бухгалтеру, данный коэффициент применяется на время действия квалификационных категорий в пределах установленных значений доли фонда оплаты труда административно-управленческого персонала

²В соответствии с законодательством РФ, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется

³Применяется для всех работников за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
			<p>организацией;</p> <p>- для педагогических работников в трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях;</p> <p>- для специалистов в трудовой стаж входит стаж работы по специальности, стаж работы по специальности подтверждается записями в трудовой книжке работника.</p>
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий по профилю Техникума и по профилю образовательной деятельности.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), впервые ⁴ заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		<p>Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:</p> <p>- заключившие трудовой договор сразу после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности за исключением случаев перечисленных в третьем абзаце</p> <p>- имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование;</p> <p>- имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).</p> <p>Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.</p> <p>Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной</p>
4.1.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	
4.2.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при наличии диплома с отличием;	1.25	

⁴ не позднее одного года со дня получения документа об образовании установленного образца впервые поступившие на работу по полученной профессии, специальности

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
			<p>нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.</p>

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников.

Размер оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$O_d = (B * K_n * \Phi_n) / N_{чс} +$$

O_d – базовый оклад педагогического работника;

B – оклад по ПКГ (Приложение 5 к настоящему Положению);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к базовому окладу, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Φ_n – фактическая среднегодовая учебная нагрузка в месяц (не более 1440 академических часов за учебный год);

Фк – часы среднегодовой учебной нагрузки в месяц без консультаций по **I пр**;

I пр – наименование предмета в соответствии с таблицей 2;

К_{пр} – коэффициент за проверку письменных работ (Таблица 2).

Таблица 2

Коэффициенты за проверку письменных работ.

№ п/п	Учебный предмет (курс, учебный модуль и тд.)	Значение коэффициента (К _{пр})
1.	Русский язык	0,15
2.	Математика	0,10
3.	Литература	0,05
4.	Иностранный язык	0,05
5.	История, обществознание	0,05
6.	Физика, химия, биология	0,05

В случае если в педагогическую нагрузку заложены консультации, то на эти часы коэффициент за проверку письменных работ не устанавливается.

Нчс - норма часов педагогической работы в месяц за ставку заработной платы (720 часов в год).

В пределах фонда оплаты труда в техникуме педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

К - индивидуальный коэффициент, для техникума (применяется только при расчёте заработной платы педагогических работников), который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}}, \text{ где:}$$

ΦOT – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда техникума.

ΦOT_φ – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

5.5. Оплата труда мастеров производственного обучения.

Размер месячного оклада (должностного оклада) мастера производственного обучения определяется по следующей формуле:

$$O_{од} = \frac{B \times K_n \times \Phi_n}{N_{чс}}, \text{ где:}$$

O_{од} – оклад (должностной оклад) мастера производственного обучения;

B – оклад по ПКГ (Приложение 5 к настоящему приказу);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1);

Φ_n – фактическая педагогическая работа в неделю;

N_{чс} – норма часов за ставку заработной платы (36 часов педагогической работы в неделю).

6. Расчет заработной платы директора

6.1. Заработная плата директора формируется из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и стимулирующих (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Z_{пр} = O_{др} + K + C_p + M_{пo}, \text{ где:}$$

Z_{пр} – заработная плата директора;

O_{др} – оклад (должностной оклад) директора;

K – выплаты компенсационного характера;

C_p – стимулирующие выплаты руководителя;

M_{пo} – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Оклад (должностной оклад) директора формируется на основе базового оклада, группы оплаты труда и коэффициентов и надбавок:

- за группу оплаты труда по объемным показателям;

- по итогам аттестации или в случае действия квалификационной категории до срока истечения;

- за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы директора техникума и средней заработной платы работников

устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) директора рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{д.р} = O_{баз} \times K_{г.от} \times K_{доп}, \text{ где:}$$

$O_{д.р}$ - оклад директора;

$O_{баз}$ – базовый оклад (утверждается приказом департамента);

$K_{г.от}$ – коэффициент за группу оплаты труда (таблица 1);

$K_{доп}$ – коэффициент доплат по итогам аттестации руководящих работников, за государственные награды, за Почетные звания, за ученую степень и ученое звание рассчитывается по формуле:

$$K_{доп} = 1 + (K_{кат} + K_{зв} + K_{нагр} + K_{перс.}), \text{ где}$$

$K_{кат}$ – коэффициент по результатам аттестации(0,05);

$K_{зв}$ – коэффициент за учёную степень доктора наук (0,15) или кандидата наук (0,1);

$K_{нагр}$ – коэффициент за государственные и отраслевые награды -0,1, Почетные звания:

- заслуженный учитель (мастер производственного обучения) РФ, - 0,1;
- почетный работник профессионального, общего образования (отличник профессионального, общего образования) и прочие – 0,05;

$K_{перс.}$ - персональный коэффициент устанавливается директору техникума сроком на 1 финансовый год за выполнение внепланового и дополнительного объема работ.

Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований.

2.2.Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение техникума к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей, осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности профессиональных образовательных организаций, характеризующих масштаб руководства (Приложение 1).

Положение о порядке отнесения техникума к группам по оплате труда руководителей, утверждается учредителем.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

Группа по оплате труда для вновь открываемых профессиональных образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями профессиональных образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Устанавливаются следующие размеры коэффициентов за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – $K_{\text{год}} = 4,0$;

2 группа – $K_{\text{год}} = 3,5$;

3 группа – $K_{\text{год}} = 3,0$;

4 группа – $K_{\text{год}} = 2,5$.

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала рассчитанного в соответствии с п 4.3. настоящего положения

6.3. Фонд премирования директора состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

Плановый годовой стимулирующий фонд оплаты труда руководителя (ФОТ_{ст.год}) состоит из 4 квартальных и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада и рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT_{ст.год.} = \frac{Oд_p \times 12мес \times 0,3}{0,7} \text{ где,}$$

$Oд_p$ - должностной оклад руководителя;

12 мес. – количество месяцев в году;

0,3 - доля стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя;

0,7 – доля базового фонда оплаты труда руководителя в общем фонде оплаты труда руководителя.

3.2. Фонд стимулирования ежеквартальный ($\Phi OT_{ст.кв.}$) рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{ст.кв.} = \frac{(\Phi OT_{ст.год} - Ед.ст.)}{4} \text{ где,}$$

Ед.ст. – единовременная выплата к отпуску руководителя в размере 100% должностного оклада;

4 – количество кварталов в году.

Ежеквартальные выплаты стимулирующего характера руководителя состоят из следующих частей:

- стимулирующие выплаты на основе показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием, и эффективности деятельности руководителя ($V_{ст1}$), рассчитываются по формуле:

$V_{ст1} = \Phi OT_{ст.кв.} \times 0,5 \times k_1$ (k_1 – коэффициент рассчитывается в зависимости от достижения профессиональной образовательной организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Приложение 2). Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования профессиональных образовательных организаций. Диапазон $K_{стp}$ устанавливается в пределах от 0 до 1 (Приложение 3). и утверждается приказом Департамента на основании региональной системы рейтингования организаций);

- стимулирующие выплаты за достижение лучших результатов по итогам прошедшего учебного года ($V_{ст2}$), перечень лучших организаций определяется 30% от общего количества профессиональных организаций на основе результатов рейтингования организаций каждого типа, утверждается приказом Департамента и рассчитывается по формуле:

$$V_{ст2} = \text{ФОТ}_{ст.кв.} \times 0,25 \times k_2 \quad (k_2 = 1)$$

- плановые стимулирующие выплаты по представлению руководителей профильных отделов Департамента ($V_{ст3}$) рассчитываются по формуле: $V_{ст3} = \text{ФОТ}_{ст.кв.} \times 0,25 \times k_3$ (k_3 – коэффициент устанавливается ежеквартально в размере до 1 и утверждается приказом Департамента в срок не позднее двух месяцев после отчетного квартала).

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки, определяются трудовым договором с руководителем.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей профессиональной образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются меньше на 10 % - 50 % от базового оклада директора и рассчитываются по следующей формуле:

$$ОД_{зр} = О_{баз} \times (1 - K) \times K_n, \text{ где}$$

$ОД_{зр}$ - должностные оклады заместителей руководителей образовательной организации, главного бухгалтера;

$О_{баз}$ - базовый оклад директора (утверждается приказом департамента);

K - коэффициент, учитывающий понижение должностного оклада заместителей руководителей профессиональной образовательной организации, главного бухгалтера на 10%-50% относительно базового оклада руководителя.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера профессиональной образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 6, при выполнении условий, указанных в п 4.3. настоящего Положения.

6.6. В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителю профессиональной образовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты в размере – не менее 4 % от базового оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей

работника (в том числе участие в общественной работе), устанавливаются руководителем в пределах базового фонда оплаты труда.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за выполнение функций куратора группы; за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями; за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; за выполнение функций координатора, куратора проекта и т.д.

7.4. При определении компенсационных выплат за кураторство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:

$$K = B \times K_p, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

B – базовый оклад по ПКГ (Приложение № 5 к настоящему Положению);

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 3).

Таблица 3

Размеры коэффициентов компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение K _p
1.	Кураторство	0,10
2.	Заведование вечерним, заочным отделением	0,15
3.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
4.	Заведование учебными мастерскими	0,10
5.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,15
6.	Руководство музеем	0,10
7.	Руководство методическим объединением	0,10
8.	Руководство научным обществом обучающихся, клубом	0,10
9.	Руководство цикловой комиссией	0,15

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в профессиональной образовательной организации.

Рекомендуется преподавателям, работающим в группах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за

кураторство выплачивать пропорционально количеству обучающихся (Таблица 4).

Таблица 4

Размеры коэффициента компенсационных выплат за кураторство пропорционально количеству обучающихся

№ п/п	Наполняемость группы	Значение коэффициента
1	23 – 25	1,0
2	21, 22	0,9
3	19, 20	0,8
4	17, 18	0,7
5	15, 16	0,6
6	менее 15	0,5

7.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и прочие.

7.6. Выплаты компенсационного характера выплачиваются в пределах базового фонда оплаты труда.

7.7. Размеры коэффициента компенсационных выплат за кураторство в учебных группах с полным возмещением затрат на обучение устанавливаются приказом директора техникума.

7.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.9. Доплата за сверхурочную работу производится работникам с учетом того, что повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы

– двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время – с 22 часов до 6 часов. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20 % базового оклада за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера выплачиваются работникам профессиональной образовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев, данные критерии и показатели могут быть дополнены техникумом отдельным локальным нормативным актом.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 4) являются неотъемлемой частью данного положения.

Директор техникума обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки достижения премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в

абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, прав или поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации.

8.4. Стимулирующие выплаты производятся по приказу директора техникума в соответствии с аналитической информацией о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющейся основанием для их стимулирования, которая предоставляется руководителями подразделений техникума на рассмотрение комиссии по оценке эффективности и результативности труда работников техникума.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций.

Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

9.2. Выплата материальной помощи производится по письменному заявлению работника в следующих случаях:

- серьезного повреждения имущества работника при стихийных бедствиях (пожар, наводнение и т.п.) – в размере должностного оклада;
- при рождении ребенка работника (при предъявлении свидетельства о рождении) – в размере базового оклада;
- в случае смерти работника, которая выплачивается одному из родственников по заявлению названного лица и предъявлении копии свидетельства о смерти (в соответствии с действующим законодательством);
- в случае смерти близких родственников работника (родители, супруги, дети) по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим, - в размере социального пособия на погребение (в соответствии с действующим законодательством РФ);
- при утрате трудоспособности более трех недель, необходимости дорогостоящего лечения и (или) приобретения дорогостоящих медикаментов – в размере должностного оклада;

9.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту впервые, если данный работник проработал в данной организации (либо до реорганизации в ГОБУ СПО ВО «ВГКПТЭиС» и ГОБУ СПО ВО «ВМТ») не менее пяти лет и впервые увольняется в связи с выходом на пенсию – в размере 3 МРОТ;
- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту впервые работнику, имеющему Почетное звание «Заслуженный работник техникума» – в размере 4,5 МРОТ;

- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и далее каждые пять лет) работникам, проработавшим в техникуме не менее одного года – в размере 0,5 МРОТ;

9.4. В целях поощрения работников техникума в связи с профессиональными и иными праздничными датами может быть произведена единовременная выплата в пределах фонда оплаты труда. Решение о единовременной выплате и сумме выплаты работникам техникума принимает директор техникума.

9.5. Единовременная выплата в связи с профессиональными и иными праздничными датами может быть произведена работникам техникума в следующих случаях:

- ко Дню учителя;
- ко Дню защитника отечества (23 февраля);
- к Международному женскому Дню (8 марта);
- к юбилейным датам техникума (60, 65 и далее каждые пять лет).

Решение о единовременной выплате в связи с профессиональными и иными праздничными датами и сумме выплаты принимает директор техникума.

9.6. Единовременная выплата в связи с профессиональными и иными праздничными датами выплачивается работникам техникума, проработавшим в техникуме не менее одного года.

9.7. Единовременная выплата в связи с профессиональными и иными праздничными датами работникам техникума, совершившим в течение отчетного периода нарушение общественного порядка, трудовой и производственной дисциплины, систематически не выполняющим порученные им задания, допустившим производственные упущения в работе, по решению директора техникума может быть произведена в пониженном размере или не выплачиваться полностью.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В профессиональной образовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Преподавателям профессиональных образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Директор в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников профессиональной образовательной организации может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда. Руководителю образовательной организации персональный повышающий коэффициент устанавливается учредителем организации.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Приложение 1
к положению об оплате
труда в ГБПОУ ВО «ВПТ»

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления
профессиональной образовательной организацией**

Таблица 1

№ п.п.	Наименование показателя		Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в профессиональной образовательной организации, человек	- по очной форме	0,3
		- по заочной форме	0,1
		- обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,5
		- обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	0,5
2.	Количество общежитий со среднегодовой наполняемостью	-до 100 человек	20
		- от 100 до 200 человек	30
		- свыше 200 человек	50
3.	Количество филиалов с числом обучающихся	-до 100 человек	20
		- от 100 до 200 человек	30
		- свыше 200 человек	50
4.	Наличие лицензированного медицинского кабинета		15
	Наличие лицензированного стоматологического кабинета		10
5.	Наличие столовой, где питание организовано самостоятельно профессиональной образовательной организацией		20
	Наличие столовой, где питание организовано с привлечением сторонней организации (индивидуального предпринимателя) по договору		5
	Наличие буфета		2
6.	Количество единиц транспортных средств, находящихся на балансе профессиональной образовательной организации, используемых в учебном процессе, единиц		5 за 1 ед. (но не более 50)
7.	Площадь территории (земельного участка), закреплённой за профессиональной образовательной организацией	Площадь территории (земельных участков) за исключением земель с/х назначения, м ²	2 за каждые 1000 кв.м., не более 20
		Площадь земельных участков сельскохозяйственного назначения, га	5 за каждые 100 га
8.	Наличие учебно-опытных хозяйств (при наличии соответствующей документации)(за единицу)		5

9.	Количество мероприятий, проведённых профессиональной образовательной организацией на своей базе, обеспечивающих распространение положительного опыта (мастер-классы, вебинары, семинары и т.д.)	Количество мероприятий, проведённых на федеральном уровне, единиц	20
		Количество мероприятий, проведённых на региональном уровне, единиц	10
10.	Объём средств, привлечённых от приносящей доход деятельности за год, млн. рублей	От 0,2 до 0,5 млн. руб.	2
		От 0,5 до 1,0 млн. руб.	5
		От 1,0 до 5,0 млн. руб.	10
		От 5,0 до 10,0 млн. руб.	20
		Свыше 10 млн. руб.	30
11.	Число обученных по программам дополнительного образования на базе профессиональной образовательной организации, в том числе в УЦПК, человек	От 25 до 100 чел.	10
		Дополнительно за каждые 100 обученных	15
12.	Количество реализуемых инновационных образовательных проектов, наличие инновационной (стажировочной, экспериментальной) площадки, УМО, базовых центров по направлениям и др.	- на федеральном уровне	20
		- на региональном уровне	10

При установлении группы по оплате труда руководителя профессиональной образовательной организации контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

Таблица 2

**Группы оплаты труда для директора техникума
в зависимости от суммы баллов.**

I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 750	от 451 до 750	от 301 до 450	до 300

Приложение 2
к положению об оплате
труда в ГБПОУ ВО «ВПТ»

Показатели эффективности работы директора техникума (далее – ПОО)

№ п/п	Наименование показателя	Баллы
Критерий 1. Результативность образовательной деятельности		
1.1	Выполнение ежегодного государственного задания (контрольные цифры приема) по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена: - до 100%; - 100%.	0 1,0
1.2	Наличие конкурса абитуриентов при приёме на обучение в ПОО: - да; - нет.	1,0 0
1.3.	Средний балл результатов государственной итоговой аттестации выпускников по реализуемым программам подготовки (программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена): - выше среднего балла по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,5 1,0
1.4	Доля студентов, обучающихся по очной форме обучения, получающих государственную академическую стипендию, в общей численности студентов, обучающихся по очной форме обучения ¹ : - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0
1.5	Доля выпускников, не получивших диплом о соответствующем уровне профессионального образования, в общей численности выпускников ² : - наличие, - отсутствие, - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.6	Доля программ подготовки, прошедших процедуру профессионально-общественной аккредитации, от общего количества программ подготовки, реализуемых в ПОО: - наличие, - отсутствие,	1,0 0

¹Общая численность обучающихся (студентов) ПОО очной формы обучения, кроме обучающихся, проходящих срочную службу в ВС РФ и находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

² Общая численность выпускников ПОО очной и заочной формам обучения, кроме выпускников, проходящих срочную службу в ВС РФ и находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

	- больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,5
1.7	Доля обучающихся – участников научно-практических конференций регионального, федерального и международного уровней, в общей численности обучающихся ПОО ⁵ - 0-5%; - 5% и выше; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
1.8.1	Количество призовых мест, занятых обучающимися в олимпиадах и профессиональных конкурсах регионального уровня: - отсутствие; - наличие; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
1.8.2	Количество призовых мест, занятых обучающимися в олимпиадах и профессиональных конкурсах федерального уровня: - отсутствие; - наличие; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 2,5
1.8.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися в олимпиадах и профессиональных конкурсах международного уровня: - отсутствие; - наличие; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 3,0 3,5
1.9	Доля выпускников, трудоустроившихся в соответствии с полученной профессией (специальностью) в течение года после завершения обучения, в общей численности выпускников ПОО очной формы обучения: - свыше 55 %; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 1,5
1.10	Доля выпускников, успешно прошедших независимую сертификацию квалификаций, в общей численности выпускников ПОО очной формы обучения: - отсутствие; - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
1.11	Наличие обучающихся, получивших приглашения на работу по итогам прохождения практики (стажировки), в общей численности обучающихся, направленных на прохождения практики (стажировки): - отсутствие; - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 0,5 0,5
1.12	Наличие выпускников, прошедших обучение в ПОО по дополнительным образовательным программам: - наличие;	1,0

⁵Общая численность обучающихся (студентов) ПОО очной и заочной формам обучения, кроме обучающихся, проходящих срочную службу в ВС РФ и находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

	- отсутствие.	0
1.13	Участие ПОО в конкурсе на присвоение статуса региональной инновационной площадки: - да; - нет.	1,0 0
1.14	Участие ПОО в реализации грантов по различным направлениям (педагогическим, социальным, научным, техническим, научно-производственным, производственным): - да; - нет	0,5 0
1.15	Количество реализуемых программ подготовки (программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программ подготовки специалистов среднего звена): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно в сравнении с прошлым учебным годом; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0
1.16	Общая численность студентов, обучающихся в ПОО по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих: - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно в сравнении с прошлым учебным годом; - больше в сравнении с прошлым учебным годом	0 1,0 2,0
1.17	Общая численность студентов, обучающихся в ПОО по программам подготовки специалистов среднего звена: - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно в сравнении с прошлым учебным годом; - больше в сравнении с прошлым учебным годом;	0 1,0 2,0
1.18	Наличие функционирующего на базе ПОО учебного центра профессиональных квалификаций: - наличие; - отсутствие.	2,0 0
Критерий 2. Результативность внеучебной деятельности		
2.1	Доля обучающихся, занимающихся различными видами внеучебной деятельности (кружки, научные общества учащихся, спортивные секции, клубы и т.д.) (1 обучающийся учитывается один раз), в общей численности обучающихся по очной форме обучения ¹ : - ниже значения прошлого года; - выше значения прошлого года; - равно или выше в сравнении со средним значением по региону.	0 1,0 1,0
2.2.1	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне: - отсутствие; - наличие;	0 0,5

¹Общая численность обучающихся (студентов) ПОО очной формы обучения, кроме обучающихся, проходящих срочную службу в ВС РФ и находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

	- равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0
2.2.2	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном уровне: - отсутствие; - наличие; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
2.2.3	Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на международном уровне: - отсутствие; - наличие; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 3,0
Критерий 3. Повышение открытости, демократизация управления ПОО		
3.1	Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление (наличие управляющего совета, общественного совета, студенческого совета и др.): - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.2	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе студенческого самоуправления: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.3	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления отчета о результатах самообследования (в том числе размещённого на официальном сайте ПОО) о деятельности по итогам учебного года: - отсутствие; - наличие.	1,0 0
3.4	Наличие печатного органа ПОО (с размещением на официальном сайте ПОО) с частотой издания: - один раз в семестр; - ежеквартально; - один раз в месяц и чаще.	0,5 1,0 1,5
3.5	Наличие в программе развития ПОО мероприятий, отвечающих приоритетным направлениям подпрограммы «Развитие профессионального образования» государственной программы Воронежской области «Развитие образования», утвержденной постановлением правительства Воронежской области от 17.12. 2013 г. №1102: - наличие; - отсутствие.	0,5 0
3.6	Наличие в программе развития ПОО мероприятий по реализации распоряжения правительства Воронежской области от 28.02.2013 № 119-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта»)	

	Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»: - наличие; - отсутствие.	0,5 0
3.7	Наличие в программе развития ПОО мероприятий по развитию внебюджетной деятельности ПОО и привлечения средств социальных партнеров, для повышения качества предоставляемых образовательных услуг: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.8	Участие ПОО в реализации региональных, федеральных и международных программ, проектов, проведении акций: - отсутствие соответствующих мероприятий; - наличие соответствующих мероприятий.	0 2,0
3.9	Наличие электронных систем управления: наличие электронного документооборота: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.10	Наличие электронных систем управления: наличие действующего электронного учета успеваемости и посещаемости: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.11	Наличие электронных систем управления: предоставление некоторых видов образовательных услуг в электронной форме (прием документов абитуриентов, ответы на обращения и др.): - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.12	Наличие согласованных с работодателем образовательных программ: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.13	Наличие функционирующей внутренней системы оценки качества подготовки обучающихся и выпускников ПОО: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.14	Наличие сетевой формы реализации программ (посредством взаимодействия образовательных организаций): - наличие; - отсутствие.	1,0 0
3.15	Наличие семинаров, конференций, организованных и проведенных самой образовательной организацией, направленных на распространение педагогического опыта организации в профессиональном сообществе на региональном, федеральном и международном уровне - наличие; - отсутствие;	1,0 0

	- больше в сравнении с прошлым учебным годом	0,5
3.16	Наличие педагогических работников, выступавших в качестве докладчиков научных, научно-практических конференций, семинаров (при наличии подтверждающих документов) на региональном, федеральном и международном уровне: - наличие; - отсутствие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0 0,5
Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений (педагогических работников, обучающихся, родителей (законных представителей))		
4.1	Наличие обращений участников образовательных отношений в адрес руководителя ПОО по поводу качества предоставляемых услуг и конфликтных ситуаций в ПОО: - наличие обращений; - отсутствие обращений;	0 1,0
4.2	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ПОО): - наличие; - отсутствие.	1,0 0
4.3	Доля обучающихся, обеспеченных горячим питанием в ПОО, в общей численности обучающихся, которым не противопоказано горячее питание: - менее 90%; - от 90 до 100%; - 100%, - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0 0,5
4.4	Наличие службы по обеспечению безопасности: системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны: - наличие; - отсутствие.	0,5 0
4.5.1	Наличие службы по обеспечению безопасности: организация физической охраны образовательного учреждения и его территории: - наличие; - отсутствие.	0,5 0
4.5.2	Наличие службы по обеспечению безопасности: автоматизированная система контроля доступа: - наличие; - отсутствие	0,5 0
4.6	Количество обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ПОО: - наличие случаев травматизма; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - отсутствие случаев травматизма.	0 0,5 1,0

4.7	Количество работников, получивших в течение года травмы на производстве: - наличие случаев травматизма; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - отсутствие случаев травматизма.	0 0,5 1,0
4.8	Наличие безбарьерной среды - наличие; - отсутствие.	1,0 0
4.9	Наличие разработанных и утверждённых на уровне ПОО индивидуальных (адаптированных) рабочих программ по преподаваемым дисциплинам (модулям) для адресной работы с различными категориями обучающихся: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
4.10	Количество правонарушений, совершенных обучающимися (по данным ОВД): - наличие правонарушений; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - отсутствие правонарушений.	0 1,5 2,0
4.11	Количество обучающихся ПОО, находящихся на учете в наркологическом диспансере: - наличие обучающихся, находящихся на учёте; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - отсутствие обучающихся, находящихся на учёте.	0 1,5 2,0
4.12	Наличие психологической (психолого-педагогической) службы: -наличие; - отсутствие.	1,0 0
4.13	Наличие службы социально-педагогического сопровождения: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
4.14	Обеспеченность ПОО учебными комплектами в печатной и (или) электронной форме в соответствии с утвержденным федеральным перечнем учебников, достаточных для освоения учебных дисциплин (модулей): - менее 100%; - 100%.	0 1,0
4.15	Доля электронных учебных изданий и учебно-методических материалов, используемых при изучении учебных дисциплин и профессиональных модулей, от общего количества учебных изданий и учебно-методических материалов: - от 10% до 30%; - 30% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0 1,5

4.16	Доля студентов, проживающих в общежитиях, в общей численности студентов, нуждающихся в общежитиях: - до 80%; - от 80% до 100%; -100%	0 0,5 1,0
Критерий 5. Эффективность экономической деятельности		
5.1	Количество обучающихся (совокупно по очной и заочной форме), приходящихся на одного работника, замещающего должность преподавателя и (или) мастера производственного обучения: - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - выше среднего значения по региону.	0 1,0 1,5
5.2	Соответствие средней наполняемости учебных групп в ПОО нормативным значениям – 25 человек (по данным на 01 октября отчётного учебного года): - ниже нормативного значения более чем на 2 человека; - равно нормативному значению или имеет отклонение не более чем на 2 человека.	0 1,0
5.3	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: - менее 55%; - 55-60%; - свыше 60 %.	0 1,0 2,0
5.4	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 16%; - 14 - 16 %; - менее 14 %.	0 1,0 2,0
5.5	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 15 %; - 15-25 %; - свыше 25 %.	0 1,0 2,0
5.6	Доля средств, привлечённых ПОО из внебюджетных источников, полученных от социальных партнёров, в общем объёме финансирования: - отсутствует; - до 5%; - 5% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0 0,5
5.7	Доля средств, привлечённых ПОО из внебюджетных источников, полученных от приносящей доход деятельности, в общем объёме финансирования: - отсутствует; - до 5%; - 5% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0 0,5

5.8	Отношение среднемесячной начисленной заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения к среднемесячной начисленной заработной плате по региону: -ниже 80%; - равна или выше 80%; -выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 1,5
5.9	Наличие слушателей из сторонних организаций (или безработных), прошедших обучение в ПОО по дополнительным образовательным программам (программам повышения квалификации и переподготовки): - отсутствие; - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
5.10	Уровень экономии средств по результатам закупок	-
5.11	Коэффициент участия в закупках	-
5.12	Доля закупок у единственного поставщика в общем объеме проведенных закупок	-
5.13	Доля закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства в общем совокупном годовом стоимостном объеме договоров, заключенных заказчиками по результатам закупок	-
5.14	Доля обоснованных жалоб в общем количестве проведенных закупок	-
5.15	Доля закупок у единственного поставщика, проведенных в модуле «ИМЦ», в общем объеме закупок у единственного поставщика	-
Критерий 6. Обеспечение ПОО квалифицированными кадрами		
6.1	Доля вакансий на должности педагогических работников в общем количестве штатных единиц (ставок) педагогических работников: - отсутствие вакансий; - менее 10%; - более 10%; - меньше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 0,5 0 0,5
6.2	Доля преподавателей, имеющих высшее профессиональное образование по профилю преподаваемых дисциплин, в общей численности преподавателей: - ниже 50%; - 50-75%; - свыше 75%.	0 0,5 1,0
6.3	Наличие штатных педагогических работников и педагогических работников, работающих по совместительству, имеющих учёную степень, в общей численности педагогических работников: - отсутствие; - наличие; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 2,0
6.4	Наличие педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды:	

	- наличие; - отсутствие.	2,0 0
6.5	Наличие педагогических работников, являющихся лауреатами и победителями регионального этапа всероссийских конкурсов профессионального мастерства: - наличие; - отсутствие.	2,0 0
6.6	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников: - меньше среднего значения по региону; - равно или больше среднего значения по региону; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
6.7	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 25%; - 25 и более %; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 2,0 1,0
6.8	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников: - до 70%; - 70% и более.	0 3,0
6.9	Доля педагогических работников (профессионального цикла), имеющих опыт работы на производстве в профессиональной сфере, соответствующей категории УГС, в общей численности педагогических работников (профессионального цикла): - меньше в сравнении с прошлым учебным годом; - равно значению прошлого года; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 0,5 1,0
6.10	Доля педагогических работников (профессионального цикла), прошедших стажировку по профилю реализуемых в ПОО образовательных программ, в общей численности педагогических работников (профессионального цикла): - до 15%; - 15% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
6.11	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в том числе электронных), подготовленных педагогическими и административными работниками: - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5
6.12	Доля педагогических и административных работников, имеющих персональные сайты профессиональной направленности (страницы на официальных сайтах, персональные блоги/страницы в социальных сетях), обновляемые не реже одного раза в месяц, в общей	

	численности педагогических и административных работников: до 10%; 10% и более; больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
6.13	Доля педагогических и административных работников, являющихся региональными, всероссийскими и международными экспертами в рамках реализации различных инновационных проектов (в том числе члены жюри), в общей численности педагогических и административных работников: - до 10%; - 10% и более; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 0,5
6.14	Доля педагогических и административных работников, прошедших курсы повышения квалификации (переподготовки), в общей численности педагогических и административных работников: - до 25%; - 25% и более.	0 2,0
Критерий 7. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательных отношениях		
7.1.1	Наличие действующей проводной локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - наличие; - отсутствие.	0,5 0
7.1.2	Наличие действующей беспроводной локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательных отношений: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
7.2.1	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ПОО является центром дистанционного обучения - да; - нет.	2,0 0
7.3.2	Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения: ПОО является потребителем услуг дистанционного обучения. - да; - нет.	1,0 0
7.4	Скорость подключения к сети Интернет для всех участников образовательных отношений: - 0 – 2 Мбит/с; - более 2 Мбит/с;	1,0 2,0
7.5.1	Доля учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, оснащенных современными приборами и оборудованием, от общего количества лабораторий, мастерских, необходимых для реализации ФГОС СПО: - до 50%; - 51-90%; - свыше 90%; - больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0 1,0 2,0 0,5

7.5.2	Возрастная структура материально-технической базы по всем специальностям и профессиям (при использовании разновозрастного оборудования, программного обеспечения указывать найденное среднее значение): учебно-лабораторный комплекс: - 0 - 3 года; - более 3 - 10 лет; - более 10 лет	3,0 1,5 0
7.5.3	Возрастная структура материально-технической базы по всем специальностям и профессиям (при использовании разновозрастного оборудования, программного обеспечения указывать найденное среднее значение): учебно-производственное оборудование: -0 - 3 года; - более 3 - 5 лет; - более 10 лет	3,0 1,5 0
7.5.4	Возрастная структура материально-технической базы по всем специальностям и профессиям (при использовании разновозрастного оборудования, программного обеспечения указывать найденное среднее значение): программно-методическое обеспечение: - 0 - 3 года; - более 3 - 10 лет; - более 10 лет.	3,0 1,5 0
7.6	Количество ПК (ноутбуков), использующихся обучающимися: - меньше или равно значению прошлого года; - больше значения прошлого года.	0 1,0
7.7	Наличие читального зала библиотеки для организации самостоятельной работы обучающихся, с оборудованными рабочими местами для доступа к глобальной сети Интернет и электронно-цифровым ресурсам библиотечного фонда ПОО: - наличие; - отсутствие.	2,0 0
7.8	Наличие договора о доступе обучающихся к электронным библиотечным ресурсам ведущих образовательных учреждений федерального и (или) регионального уровня: - наличие; - отсутствие.	1,0 0
ИТОГО:		160

Приложение 3
к положению об оплате
труда в ГБПОУ ВО
«ВПТ»

**Значения коэффициента стимулирования директора техникума ($K_{стр}$)
в зависимости от суммы баллов**

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стр}$
1	от 160 до 148	1
2	от 148 до 136	0,9
3	от 136 до 124	0,8
4	от 124 до 112	0,7
5	от 112 до 100	0,6
6	от 100 до 88	0,5
7	от 88 до 76	0,4
8	от 76 до 64	0,3
9	от 64 до 52	0,2
10	от 52 до 40	0,1
11	ниже 40	0

Приложение 4
к положению об оплате труда в
ГБПОУ ВО «ВПТ»

**Критерии и показатели оценки качества труда преподавателя
и мастера производственного обучения профессиональной образовательной организации**

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
1	2	3	4
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика (П1)	Доля обучающихся, получивших по преподаваемой дисциплине (модулю) за расчётный период оценки «4» и «5» ,% ⁶ (И 1.1.1)	(Количество обучающихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся) Ч100%	Максимальный балл = 5. от 100% до 70% = 5 баллов; от 69% до 40% = 4 балла; от 39% до 25% = 3 балла; от 24% до 10% = 2 балла; менее 10%= 0 баллов.
	Динамика учебной успешности, % (И 1.1.2)	(Количество обучающихся данной группы, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данной группе) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 48% = 5 баллов; от 47% до 25% = 4 балла; от 24% до 10% = 3 баллов; от 9% до 5% = 2 балла; от 4% до 0% = 1 балл.
1.2. Результаты независимой оценки	Качество знаний в условиях независимого оценивания, %	(Количество обучающихся, показавших результат свыше 51% в условиях	Максимальный балл = 20. от 100% до 70% = 20 баллов;

⁶При системе оценивания «зачет-незачет» проводится расчет по индикатору И 1.1.3 «Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания, %»: (Количество обучающихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету) Ч100% при сохранении шкалы оценивания индикатора И1.1.1.

индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного (П2))	(И 1.2.1)	независимого оценивания/ численность обучающихся)Ч100%	от 69% до 40% = 15 баллов; от 39% до 28% = 10 баллов; от 27% до 10% = 5 баллов; менее 10% = 0 баллов.
	Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, % ⁷ (И 1.2.2)	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 20 от 0 до $\pm(5-15)\%$ = 20 баллов; $\pm(16-20)\%$ = 10 баллов; $\pm(21-25)\%$ = 0 баллов; $\pm(26 \text{ и более})\%$ = -10 баллов.
1.3 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах) (П3)	Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (И 1.3.1)	Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. Уровень ПОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.

⁷Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки

			<p>2. При участии в заочных мероприятиях:</p> <p>Международный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. <p>Всероссийский уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. <p>Региональный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. <p>Уровень ПОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл.
Критерий (К2) :Успешность учебной работы, проводимой за рамками функционала куратора группы			
2.1. Участие обучающихся во внеучебной деятельности по преподаваемому (-ым) дисциплине(-ам)/модулю (кружки, секции, проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П4)	Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по дисциплине/модулю, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И 2.4.1)	(Количество обучающихся, посещающих внеучебные занятия по дисциплине/модулю, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данной дисциплине/модулю) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 50% = 4 баллов; от 49% до 30% = 3 балла; от 29% до 10% = 2 балла; меньше 10% = 0 баллов.
	Разнообразие форм внеучебной деятельности по дисциплине/модулю (И 2.4.2.)	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеучебной деятельности по дисциплине/модулю, данные журналов кружковой, факультативной работы и т.д.	3 балла - за каждую форму внеучебной деятельности (Максимальный балл -9 баллов)
2.2. Результативность внеучебной деятельности	Разнообразие направлений внеучебной деятельности за рамками	Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм	3 балла - за каждое направление внеучебной деятельности за рамками преподаваемой

<p>обучающихся за рамками преподаваемой дисциплине/модулю (П5)</p>	<p>преподаваемой дисциплине/модулю (И2.5.1): а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.; б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды; в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни; г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в подростковой среде; д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию</p>	<p>внеучебной деятельности за рамками преподаваемой дисциплине/модулю</p>	<p>дисциплине/модулю (Максимальный балл -15 баллов)</p>
	<p>Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеучебной деятельности (И 2.5.2)</p>	<p>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах: - <i>международный уровень</i> = 20 баллов; - <i>всероссийский уровень</i> = 15 баллов; - <i>региональный уровень</i> = 10 баллов; - <i>уровень ПОО</i> = 5 баллов.</p>
<p>Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности преподавателя</p>			
<p>3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 6)</p>	<p>Наличие открытых мероприятий с использование инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты",</p>	<p>Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий: - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов; - <i>уровень ПОО</i> = 10 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> =</p>

	технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч разработка методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др.). (И 3.6.1)		8 баллов.
3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П7)	Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медиапособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков). (И 3.7.1)	Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)	Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий. - <i>региональный уровень</i> = 20 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 12 баллов. - <i>уровень ПОО</i> = 10 баллов. <i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.
	Наличие собственной страницы на сайте ПОО, наличие собственного сайта/блога (И 3.7.2)	Прямая ссылка на Интернет-ресурс	Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5 баллов Страница на сайте ПОО = 3 балла.
3.3. Результативность презентации собственной педагогического опыта (П8)	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И 3.8.1)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня	Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов;

			<p>- лауреат = 10 баллов. Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. Региональный уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов.</p>
3.4. Уровень презентаций научно-исследовательской и методической деятельности преподавателя (П9)	Уровень и статус участия преподавателя с информацией в научных конференциях, методических семинарах. (И 3.9.1)	Документальное подтверждение участия в конференции/семинаре соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции, предоставление программы мероприятия.	<p>Количество баллов определяется путём суммирования: - при условии участия в нескольких конференциях; - при статусе докладчика/участника web-конференции. - международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов; - региональный уровень = 5 баллов; - уровень ПОО = 1 балл. Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня.</p>
3.5. Публикации в	Уровень научно-методического	Выходные данные публикации	Количество баллов определяется путём

официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных) (П10).	издания, в котором размещена публикация (И 3.10.1)		суммирования при условии наличия нескольких публикаций. Максимальный балл =5. - региональный уровень и выше = 5 баллов; - уровень ПОО = 1 балл. Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) =2 балла.
3.6 Публикация учебных, учебно-методических материалов (в т.ч. электронных). (П11)	Уровень использования материалов (И 3.11.1)	Выходные данные публикации	Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций. Максимальный балл =25. С грифом УМО = 15 баллов. - региональный уровень = 5 баллов. - уровень ПОО = 1 балл.
3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12)	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (И 3.12.1)	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя, стажировке	Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл. Стажировка = 1 балл.
3.7. Участие преподавателя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования (П13)	Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри (И 3.13.1)	Приказы, справки, сертификаты	Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: Региональный уровень: - эксперт = 10 баллов; - член жюри = 5 баллов. Муниципальный уровень: - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла.

Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности преподавателя			
4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися, их родителями, законными представителями (П. 15)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на деятельность преподавателя		Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.
	Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельность преподавателя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе) (И4.15.2)	(Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность преподавателя/количество опрошенных родителей) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 60% = 4 балла; от 59% до 40% = 3 балла; от 39% до 20% = 1 балл; менее 20% = 0 баллов.

Под **расчётным периодом** понимается премиальный период, соответствующий одному семестру.

Показатели 1-2 учитываются при формировании премиального фонда по итогам учебного года. Учитывая особенности РУП, (дисциплина/модуль изучается в течение одного семестра и оценивается по его окончании) индикаторы 1.1.1, 1.1.2, 1.2.1, 1.2.2 сравниваются с данными по изучаемым дисциплинам/модулям в предыдущем учебном году.

Показатели 3-15 учитываются по итогам семестров.

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

- для расчета размера стимулирующих выплат за 1 семестр учебного года – 5-10 декабря т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за учебный год - 1-5 июля т.г.

Приложение 5
к положению об оплате труда в
ГБПОУ ВО «ВПТ», утверждено
приказом ДОНиМП ВО от 29.12.2017
№ 1576

Базовые оклады по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) должностей работников организаций

1. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; киномеханик; машинист по стирке и ремонту спецодежды; слесарь-сантехник; слесарь-ремонтник; плотник (столяр); кастелянша; оператор заправочной станции	7 800

2. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих второго уровня (№ 248н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 900
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 950
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 000
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 050

3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; паспортист; кассир; архивариус; дежурный по общежитию; комендант; калькулятор; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов	7 900

4. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник; специалист по работе с молодежью	7 950
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством	8 000
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	8 100
4 квалификационный уровень	Механик	8 200

5. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; психолог; инженер-программист; инженер по охране труда; специалист по кадрам; сурдопереводчик; переводчик; экономист; юрисконсульт, контрактный управляющий, системный администратор	8 100
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	8 200
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	8 300
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8 400
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8 500

6. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня (№ 247н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Начальник инструментального отдела, начальник исследовательской лаборатории	8 300
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер, механик, технолог)	8 400
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8 500

7. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8 800

8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	8 900
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 950

9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (№ 217н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	8 900

2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	8 950
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории	9 000

10. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9 800
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9 900
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10 100
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-дефектолог; учитель-логопед	10 200

11. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню), начальник отдела кадров	9 100

2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	9 300
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	9 500

12. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (№ 217н)

Квалификационные уровни	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Ассистент; преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института)	10 100
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межфакультетской (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда	10 200

		и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	
3 квалификацион- ный уровень	Доцент	Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в ВУЗе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения.	10 300
4 квалификацион ный уровень	Профессор	Начальник управления, образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового).	10 400
5 квалификацион ный уровень	Заведующий кафедрой	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	10 500
6 квалификацион ный уровень	Декан факультета	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения.	10 600

13. Профессиональная квалификационная группа «медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (№ 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	8 800

14. Профессиональная квалификационная группа
«средний медицинский и фармацевтический персонал» (№ 526)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре;	9 000
2 квалификационный уровень	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая.	9 100
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	9 200
4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант;	9 300
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра (фельдшер); заведующий фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	9 400

15. Профессиональные квалификационная группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (№570)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад
	Главный библиотекарь; библиотекарь	9 000