

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

ПРИНЯТО:

Решением Общего собрания  
работников и представителей  
обучающихся ГАПОУ СО «КУАТ»  
Протокол № 2  
«31» августа 2017г.

СОГЛАСОВАНО:

Совет ГАПОУ СО «КУАТ»  
Протокол № 3  
«31» августа 2017г.

Председатель  
Безгодов А.Г. Безгодов

СОГЛАСОВАНО:

Первичная профсоюзная  
организация ГАПОУ СО «КУАТ»  
Протокол № 4  
«01» сентября 2017г.

Председатель  
Пономарева М.А. Пономарева

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАПОУ СО  
«Каменск-Уральский  
агропромышленный техникум»  
С.И. Некрасов  
«12» сентября 2017г.



Введено в действие  
приказом № 306-09  
от «12» сентября 2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
работников ГАПОУ СО «Каменск-Уральский  
агропромышленный техникум»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум» применяется при исчислении заработной платы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум» (далее - образовательного учреждения). Данное положение разработано на основе «Примерного положения об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП.

1.2. Заработная плата работников образовательного учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда в образовательном учреждении. Система оплаты труда в образовательном учреждении устанавливается на основе настоящего положения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнений представительного органа образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Фонд оплаты труда в образовательном учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным государственным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда образовательного учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу образовательного учреждения.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, должны определяться в соответствии с уставом образовательного учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей

служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

## **2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Оплата труда работников образовательного учреждения, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнений представительного органа образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников образовательного учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников образовательного учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель образовательного учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в одном образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций**

3.1. Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

3.2. Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим

положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленных Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП.

3.4. Приведенные в примерном положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Образовательное учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательное учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательного учреждения, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, обособленных структурных подразделениях образовательного учреждения, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательном учреждении и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в Приложении № 1 к настоящему положению.

3.6. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 3.5. настоящего положения по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.9. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала

(далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.10. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 2, 3 и 4 к настоящему положению.

3.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью их педагогической работы установлена 720 часов в год. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы 36 часов в неделю установлены следующим педагогическим работникам:

- воспитателям;
- педагогам-психологам;
- методистам (старшим методистам);
- социальным педагогам, педагогам-организаторам;
- руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (ОБЖ, допризывной подготовки);
- мастерам производственного обучения.

Должностные оклады руководителям физвоспитания и преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в основное рабочее время в объеме 360 часов в год.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего

времени – не более 39 часов в неделю.

Должностные оклады других категорий работников выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

3.12. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения.

3.13. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.14. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 5 к настоящему положению.

3.15. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников государственных организаций (далее – медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.16. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении № 6 к настоящему положению.

3.17. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии государственных организаций (далее – работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

3.18. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложении № 7 к настоящему положению.

3.19. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.20. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 8 к настоящему положению.

3.21. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам культуры, искусства и

кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

#### **4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя) устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типа образовательного учреждения в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной



власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.5. При установлении должностных окладов руководителю образовательного учреждения предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения, установленного в соответствии с пунктом 4.3. настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 4.5. настоящего положения.

Размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 9,10 настоящего положения.

4.7. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

- для руководителя – Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;
- для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

4.8. Стимулирование руководителя образовательного учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя государственной организации, на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области (далее – положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

4.9. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения принимается руководителем образовательного учреждения.

## **5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.3. Для работников образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель образовательного учреждения организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2002 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.5. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

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

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора (куратора) проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем положении.

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

#### **Доплата за заведование учебным кабинетом**

Преподаватели, мастера производственного обучения или иные педагогические работники назначаются заведующими учебными кабинетами приказом руководителя образовательного учреждения.

Доплата за заведование учебными кабинетами устанавливается приказом в размере до 15% должностного оклада.

Конкретный размер доплаты устанавливается ежемесячно руководителем образовательного учреждения на основании отчета, утвержденного заместителем директора по учебной работе, с учетом мнений представительного органа образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Основание – представление заместителя директора по учебной работе с учетом представленных отчетов или отсутствие ежемесячного отчета о проделанной работе по критериям, предусмотренным в Приложении 13.1 к настоящему Положению.

#### **Доплата за классное руководство**

Преподаватели или другие педагогические работники могут быть назначены классными руководителями учебных групп приказом руководителя образовательного учреждения.

Доплата за классное руководство устанавливается приказом в размере до 15% должностного оклада.

Конкретный размер доплаты устанавливается ежемесячно руководителем образовательного учреждения на основании отчета, утвержденного заместителем директора по социально-педагогической работе, с учетом мнений представительного органа образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Основание – представление заместителя директора по социально-педагогической работе с учетом представленных отчетов или отсутствие ежемесячного отчета о проделанной работе по критериям, предусмотренным в Приложении 13.2 к настоящему Положению.

#### **Доплата за заведование мастерскими и лабораториями**

Преподаватели, мастера производственного обучения или иные педагогические работники назначаются заведующими лабораториями и заведующими мастерскими приказом

руководителя образовательного учреждения.

Доплата за заведование лабораториями и мастерскими устанавливается приказом в размере до 15% должностного оклада.

Конкретный размер доплаты устанавливается ежемесячно руководителем образовательного учреждения на основании отчета, утвержденного заместителем директора по учебной работе, с учетом мнений представительного органа образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Основание – представление заместителя директора по учебной работе с учетом представленных отчетов или отсутствие ежемесячного отчета о проделанной работе по критериям, предусмотренным в Приложении 13.7 к настоящему Положению.

### **Доплата за руководство методическими комиссиями**

Педагогическим работникам, которые приказом руководителя образовательного учреждения назначены руководителями методических комиссий, устанавливается доплата к должностному окладу в размере до 15% должностного оклада.

Конкретный размер доплаты устанавливается ежемесячно руководителем образовательного учреждения на основании отчета о работе методической комиссии, утвержденного заместителем директора по научно-методической работе, с учетом мнений представительного органа образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Основание – представление заместителя директора по научно-методической работе с учетом представленных отчетов или отсутствие ежемесячного отчета о проделанной работе по критериям, предусмотренным в Приложении 13.4 к настоящему Положению.

### **Доплата за проверку письменных работ**

Для преподавателей, чья педагогическая деятельность неразрывно связана с выполнением учащимися письменных работ, устанавливается доплата к должностному окладу, вызванная необходимостью проверки данных работ за пределами рабочего дня.

К преподавателям образовательного учреждения, имеющим право на доплату за проверку письменных работ, относятся:

- преподаватели русского языка и литературы - до 15% должностного оклада от педагогической нагрузки в течение учебного года;
- преподаватели математики - до 15% должностного оклада от педагогической нагрузки в течение учебного года;
- преподаватели черчения, инженерной графики, физики, информатики, химии, иностранного языка - до 10% должностного оклада от педагогической нагрузки в течение учебного года.

Конкретный размер доплаты устанавливается приказом в начале учебного года руководителем образовательного учреждения, на основании представления заместителя директора по учебной работе.

### **Доплата за выполнение функций координатора, куратора проекта**

Преподаватели, педагогические работники, руководители структурных подразделений или заместители руководителя назначаются координатором, куратором проекта приказом руководителя образовательного учреждения.

Доплата за выполнение функций координатора, куратора проекта устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в размере до 15 % должностного

оклада.

Конкретный размер доплаты преподавателю, педагогическому работнику или руководителю структурного подразделения устанавливается ежемесячно руководителем образовательного учреждения на основании отчета о проделанной работе по критериям, предусмотренным в Приложении 13.5 к настоящему Положению, утвержденного заместителем руководителя, с учетом мнений представительного органа образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Конкретный размер доплаты заместителю руководителя устанавливается ежемесячно руководителем образовательного учреждения на основании представленного отчета о проделанной работе по критериям, предусмотренным в Приложении 13.5 к настоящему Положению.

### **Доплата за заведование творческими группами**

Преподаватели, педагогические работники, руководители структурных подразделений или заместители руководителя назначаются заведующим творческой группой приказом руководителя образовательного учреждения.

Доплата за выполнение функций заведующего творческой группой устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в размере до 15 % должностного оклада.

Конкретный размер доплаты преподавателю, педагогическому работнику или руководителю структурного подразделения устанавливается ежемесячно руководителем образовательного учреждения на основании отчета о проделанной работе по критериям, предусмотренным в Приложении 13.6 к настоящему Положению, утвержденного заместителем руководителя, с учетом мнений представительного органа образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

### **Доплата за проведение работы по дополнительным образовательным программам**

Доплата устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения, после согласования программы научно-методическим советом, утверждения руководителем образовательного учреждения. В соответствии с программой составляется расписание занятий, которое утверждается руководителем образовательного учреждения.

Доплата за проведение работы по дополнительным образовательным программам устанавливается в размере 25 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при условии разработки и реализации программы дополнительного образования в количестве 187 часов. Размер доплаты устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в начале учебного года.

Доплата за работу по дополнительным образовательным программам может быть отменена в связи с невыполнением объема работы, предусмотренным Программой дополнительного образования. Основание – представление заместителя директора по социально-педагогической работе.

### **Доплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и праздничные дни**

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

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях и составляет 35 процентов часовой ставки (оклада).

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

#### **Доплаты за выполнение функций председателя профсоюзной организации**

Работнику техникума, избранному председателем профсоюзной организации, устанавливается доплата в размере 15 процентов размера должностного оклада за счет средств от приносящей доход деятельности.

#### **Доплаты за выполнение функций уполномоченного по охране труда**

Работнику Техникума, избранному, уполномоченным по охране труда, устанавливается доплата в размере 15 процентов размера должностного оклада за счет средств от приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем образовательного учреждения на основании нормативного акта Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и настоящего Положения.

#### **Доплата за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных**

Работникам образовательного учреждения (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 15 процентов – за работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, задержкой психического развития, если количество обучающихся в них превышает  $\frac{1}{2}$  общей численности обучающихся. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется руководителем образовательного учреждения (Приложение № 11);

- 20 процентов – за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, если количество данной категории учащихся в них превышает  $\frac{1}{2}$  общей численности. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется руководителем образовательного учреждения (Приложение № 12).

\* Мастерам производственного обучения, закрепленным за группой, выплачивается 1% за каждого обучающегося, относящегося к категории детей-сирот и детей, оставшиеся без попечения родителей, но не более 20% должностного оклада. В случае изменения числа учащихся в группе доплата может быть изменена в соответствии с настоящим Положением.

5.10. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения с учетом мнений представительного органа образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

5.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные

штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.



## 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются положением «О стимулирующих выплатах работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум» и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

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

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

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

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

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

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

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

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением «О стимулирующих выплатах работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум», принятым руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнений представительного органа образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.11. Образовательное учреждение вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются положением «О материальной помощи работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум».

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Сроки выплаты заработной платы сотрудникам образовательного учреждения: 07 и 22 числа каждого месяца.

7.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок.

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

7.5. Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум» вступает в силу с 01.10.2017 года.

7.6. Настоящее Положение подлежит обязательному согласованию с Советом Техникума, Общим собранием работников и представителей обучающихся, первичной профсоюзной организацией техникума.

7.7. Все изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены в установленном законом порядке.

7.8. Положение утрачивает силу в случае принятия нового Положения об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум».

7.9. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом техникума и иными локальными нормативными актами техникума.

7.10. В случае возникновения противоречий между настоящим Положением и действующим законодательством РФ или Уставом техникума применяются нормы и правила, содержащиеся в законодательстве РФ и Уставе техникума.

7.11. Настоящее Положение зарегистрировано за № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г. и хранится \_\_\_\_\_.

7.12. ФИО руководителя инициативной группы (разработчик Положения, с указанием должности) – Тагильцева О.В., главный бухгалтер.

7.13. ФИО лиц, принимавших участие в проработке проекта Положения (согласно листу согласования):

Заместитель директора по НМР	Некрасова Ю.А.	
Заместитель директора по УР	Ламтева Н.В.	
Заместитель директора по СПР	Останин Д.И.	
Главный бухгалтер	Тагильцева О.В.	

Специалист по персоналу	Шауэрман Э.В.	
Председатель Совета техникума	Безгодов А.Г.	
Председатель первичной профсоюзной организации	Пономарева М.А.	

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым устанавливается повышенный  
на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за  
работу в обособленных структурных подразделениях образовательного учреждения,  
расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:  
секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:  
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательной организации;  
старший мастер профессиональной образовательной организации (структурного подразделения профессиональной образовательной организации);  
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;  
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;  
заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);  
мастер участка (включая старшего);  
начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;  
начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;  
главный диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):  
архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу

хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.

5. Должности медицинских и фармацевтических работников:

инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врачи-специалисты.

6. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:

заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культторганизатор;

администратор (старший администратор), библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор, концертмейстер, редактор (музыкальный редактор), художник-гример, художник по свету, художник-декоратор, художник-постановщик, художник-конструктор, художник-фотограф;

главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения Свердловской области  
«Каменск-Уральский агропромышленный  
техникум»

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части	7 180

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения Свердловской области  
«Каменск-Уральский агропромышленный  
техникум»

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог, педагог дополнительного образования	10 913
	педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования подтвердившие соответствие занимаемой должности	12 005
	педагог-организатор; социальный педагог, педагог дополнительного образования имеющие I квалификационную категорию	13 095
	педагог-организатор; социальный педагог, педагог дополнительного образования имеющие высшую квалификационную категорию	13 641
3 квалификационный уровень	мастер производственного обучения; воспитатель; методист; педагог-психолог	10 913
	мастер производственного обучения; воспитатель, методист, педагог-психолог, подтвердившие соответствие занимаемой должности	12 005
	мастер производственного обучения; воспитатель, методист, педагог-психолог, имеющие I квалификационную категорию	13 095
	мастер производственного обучения; воспитатель, методист, педагог-психолог, имеющие высшую квалификационную категорию	13 641
4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель	7820



	физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; педагог-библиотекарь	
	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; педагог-библиотекарь, подтвердившие соответствие занимаемой должности	8 602
	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; педагог-библиотекарь, имеющие I квалификационную категорию	9 384
	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; педагог-библиотекарь, имеющие высшую квалификационную категорию	9 775

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения Свердловской области  
«Каменск-Уральский агропромышленный  
техникум»

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>		
2 квалификационный уровень	заведующий отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер	17 000
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации	17 000
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	17 000
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	8 523

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения Свердловской области  
«Каменск-Уральский агропромышленный  
техникум»

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	дежурный по общежитию; калькулятор; кассир; секретарь-машинистка; паспортист, архивариус; делопроизводитель; комендант; секретарь	5 620
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя; техник	8 030
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 833
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9 636
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 700
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по	10 346

1	2	3
	персоналу; экономист; юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 381
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12 416
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13 450

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	6 410
	медицинская сестра, имеющая II квалификационную категорию	7 051
	медицинская сестра, имеющие I квалификационную категорию	7 692
	медицинская сестра, имеющие высшую квалификационную категорию	8 012,50
4 квалификационный уровень	фельдшер, медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной	11 498
	фельдшер, медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной, имеющие II квалификационную категорию	12 648
	фельдшер, медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной, имеющие I квалификационную категорию	13 798
	фельдшер, медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной, имеющие высшую квалификационную категорию	14 373
<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	14 175
	врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4	15 593

	квалификационным уровням), имеющие II квалификационную категорию	
	врачи-специалисты (кроме врачей- специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням), имеющие I квалификационную категорию	17 010
	врачи-специалисты (кроме врачей- специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням), имеющие высшую квалификационную категорию	17 719

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения Свердловской области  
«Каменск-Уральский агропромышленный  
техникум»

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	9 668

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; гардеробщик; грузчик; кастелянша; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории, кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды	5 620
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, киномеханик; маляр; парикмахер; швея, машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур, столяр, электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 640
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС	10 640
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в	10 640



1	2	3
	соответствии с ЕТКС	
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, высококвалифицированные рабочие	11 640

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения Свердловской области  
«Каменск-Уральский агропромышленный  
техникум»

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
заместителей директора (заместитель директора по учебной работе, заместитель  
директора по социально-педагогической работе, заместитель директора по научно-  
методической работе)**

<i>Образование</i>	<i>Дополнительное образование</i>	<i>Стаж педагогический</i>	<i>Стаж работы на руководящих должностях</i>	<i>Оклад, % от оклада руководителя</i>
высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование (по согласованию с аттестационной комиссией)		Стаж работы на педагогических должностях 3- 5 лет	Без предъявления требований	70
высшее профессиональное образование		Стаж работы на педагогических должностях более 5 лет	Стаж работы до 3 лет	75
высшее профессиональное образование	Дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления менеджмента и экономики	Стаж работы на педагогических должностях более 5 лет	Стаж работы от 3-5 лет	80
высшее профессиональное образование	Дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления менеджмента и экономики	Стаж работы на педагогических должностях более 5 лет	Стаж работы более 5 лет	85
высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»		Стаж работы на педагогических должностях более 5 лет	Стаж работы более 5 лет	90

Приложение 10  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
автономного профессионального  
образовательного учреждения  
Свердловской области «Каменск-  
Уральский агропромышленный  
техникум»

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
заместителей директора (заместитель директора по административно-хозяйственной  
части, главный бухгалтер)**

<i>Образование</i>	<i>Стаж работы на руководящих должностях</i>	<i>Оклад, % от оклада руководителя</i>
высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование (по согласованию с аттестационной комиссией)	Стаж работы до 7 лет	70
высшее профессиональное образование	Стаж работы 7-10 лет	80
высшее профессиональное образование	Стаж работы Более 10 лет	90

Приложение 11

к Положению об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский агропромышленный техникум»

**Перечень  
должностей работников, осуществляющих образовательный процесс с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, задержкой психического развития**

Наименование должностей	преподаватель, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, дежурный по общежитию, комендант, фельдшер, медицинская сестра в процедурной, медицинская сестра
-------------------------	---

Приложение 12  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения Свердловской области  
«Каменск-Уральский агропромышленный  
техникум»

**Перечень  
должностей работников, осуществляющих образовательный процесс с детьми-  
сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей**

Наименование должностей	мастер производственного обучения*, воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, дежурный по общежитию, комендант, фельдшер, медицинская сестра в процедурной, медицинская сестра
-------------------------	--

Приложение 13  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
автономного профессионального  
образовательного учреждения  
Свердловской области  
«Каменск-Уральский  
агропромышленный техникум»

**Показатели оценки качества  
и результативности работы для установления  
размера выплат компенсационного характера**

13.1. Показатели оценки качества и результативности работы заведующего учебным кабинетом (**доплата за заведование учебным кабинетом**).

13.2. Показатели оценки качества и результативности работы **классного руководителя учебной группы**.

13.3. Показатели оценки качества и результативности работы для определения размера выплат компенсационного характера работникам **техникума, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих**.

13.4. Показатели оценки качества и результативности работы для определения размера выплат компенсационного характера за **руководство методическими комиссиями**.

13.5. Показатели оценки качества и результативности работы для определения размера выплат компенсационного характера за **выполнение функций координатора (куратора) проекта**.

13.6 Показатели оценки качества и результативности работы для определения размера выплат компенсационного характера за **заведование творческими группами**.

13.7. Показатели оценки качества и результативности деятельности заведующего мастерскими и лабораториями (**доплата за заведование мастерскими и лабораториями**).

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Показатели оценки качества и результативности работы за ведение учебного кабинетом**

(применяется для определения размера ежемесячной выплаты компенсационного характера)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса и охрана труда</b> (максимально-12 баллов)	-наличие в кабинете нормативных документов, регламентирующих деятельность по реализации федерального государственного образовательного стандарта по профессии/специальности; -наличие паспорта кабинета; -выполнение установленных норм санитарно-гигиенических условий учебного процесса; -наличие учебно-программной документации (рабочая программа, календарно-тематический план); -наличие графика индивидуальных и групповых консультаций; -выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности, соблюдение условий пожарной и электробезопасности.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
2	<b>Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса</b> (максимально-12 баллов)	-обеспеченность учебниками, справочно-информационной литературой, учебными пособиями для самостоятельных работ и практических занятий, электронными ресурсами; - соответствие учебно-методических комплексов учебных дисциплин, профессиональных модулей требованиям федеральных государственных образовательных стандартов; -наличие методических разработок, методических рекомендаций, подтверждающих использование современных образовательных и информационных технологий; -наличие и уровень достаточности фонда учебной литературы в кабинете; -наличие и динамика пополнения методических материалов для организации образовательного процесса; -систематизация, обновление методических материалов, их соответствие требованиям образовательного процесса.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
3	<b>Материально-техническое обеспечение образовательного процесса</b> (максимально-12 баллов)	- укомплектованность кабинета необходимым учебным оборудованием, соответствие оборудования профилю кабинета; - порядок систематизации и хранения учебных пособий (оборудование для практических занятий, таблицы, печатные пособия, электронные образовательные ресурсы) -обеспечение сохранности оборудования и учебно-методических материалов кабинета; -развитие и модернизация учебного кабинета с привлечением спонсоров; -эффективное использование учебного оборудования, технических средств кабинета;	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0

		-наличие постоянных и сменных учебно-информационных стендов.	
4	<b>Обеспечение доступной среды и комфорта</b> (максимально-6 баллов)	-возможность трансформации учебного пространства кабинета для организации занятий в соответствии со спецификой деятельности и потребностями лиц с ограниченными возможностями здоровья; -динамика развития условий для проведения занятий для лиц с ограниченными возможностями здоровья; -обеспечение условий, обеспечивающих комфортность обучения и жизнедеятельности обучающихся.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
5	<b>Сохранность помещения и оснащения</b> (максимально-8 баллов)	-соблюдение правил эксплуатации водопроводных, электрических и других коммуникационных систем кабинета и вспомогательных помещений; -качество подготовки кабинета к началу нового учебного года; -степень участия обучающихся и их родителей в организации текущего ремонта; -степень участия в сохранности и содержании кабинета.	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности-50 баллов</b>			

Примечание:

Размер ежемесячной компенсационной выплаты преподавателю снижается (или она не выплачивается полностью) в случае непредоставления или несвоевременного предоставления отчетности.

Методические рекомендации, разработанные преподавателем, учитываются при условии соблюдения соответствующей процедуры согласования и утверждения на предметных (цикловых) комиссиях и научно-методическом совете техникума.



**Показатели оценки качества и результативности работы  
деятельности классного руководителя для определения размера  
компенсационных выплат**

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Содержание работы (фактически)</b>	<b>Балл</b>
1.	Ведение отчетной и планирующей документации (заполнение журнала, составление плана и отчета воспитательной работы, сводной ведомости посещаемости обучающихся, ведомости на стипендию, карты занятости и сдача 22, 23 числа каждого месяца зам. директора по УВР)		
2.	Работа с обучающимися, проживающими в общежитии (не менее 2 раз в месяц). Организация работы с родителями (проведение родительских собраний, посещение родителей на дому, индивидуальная работа с родителями в ОУ)		
3.	Качественное проведение классных часов (не менее 1 тематического кл. часа в месяц). Проведение групповых внеклассных мероприятий		
4.	Участие группы в работе студенческого Совета, во внеучебной деятельности (внеклассных, досуговых, спортивных мероприятиях). Посещение обучающимися кружков, клубов, секций.		
5.	Дисциплина и организованность (посещаемость, отсутствие правонарушений, воспитанность). Индивидуальная работа с неуспевающими обучающимися. Выполнение требований Устава КУАТ.		
	<b>ИТОГО:</b>		

**Оценочная шкала:**

- 0 баллов - критерий не проявлен (элементы не присутствуют)
- 1 балл - критерий проявляется на уровне отдельных элементов, не системно
- 2 балла - критерий проявляется в полном объеме

**Показатели оценки качества и результативности работы  
для определения размера выплат компенсационного характера  
работникам техникума, осуществляющим деятельность по  
профессиям рабочих**

<b>Показатели / Критерии</b>		<b>Примечание</b>
Расширение зоны обслуживания	Выполнение работ за отсутствующего работника	
	Увеличение объема работ	
Совмещение профессий	Выполнение работы по смежной профессии	
	Выполнение работ по второй профессии	
Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных	Выполнение работ в ночное время суток	
	Выполнение сверхурочных работ	
<b>Итого:</b>		

Размер выплат устанавливается индивидуально по соглашению сторон.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Показатели оценки качества и результативности работы по направлению «руководство методической комиссией»**  
(применяется для определения размера ежемесячной выплаты компенсационного характера)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1	<b>Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса</b> (максимально-12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-качество реализации образовательных программ в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта;</li> <li>-наличие и качество учебно-программной документации (рабочая программа, календарно-тематический план);</li> <li>-наличие в актуальном состоянии учебно-программной и учебно-методической документации в соответствии с реализуемыми образовательными программами ;</li> <li>- эффективность участия в разработке рабочих учебных планов и рабочих программах по дисциплинам;</li> <li>-качество методики преподавания соответствующих учебных дисциплин, направленное на улучшение образовательного процесса;</li> <li>-степень наполнения основной профессиональной образовательной программы комплексным учебно-методическим обеспечением .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне-2</li> <li>на среднем уровне-1</li> <li>на низком уровне-0</li> </ul>
2	<b>Учебно-программное обеспечение образовательного процесса</b> (максимально-12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-качество разработки рабочих программ по учебным дисциплинам, в том числе индивидуальных, программ учебной и производственной практики;</li> <li>-актуальность тематики и содержания курсового проектирования, лабораторных работ, содержания учебного материала дисциплин для самостоятельного изучения обучающимися;</li> <li>-наличие и качество методических пособий, рекомендаций по изучению отдельных тем и разделов дисциплин, выполнению лабораторных и практических работ, курсовых проектов, организации самостоятельной работы обучающихся;</li> <li>-степень участия в создании учебных и методических пособий, информационных стендов;</li> <li>- степень участия в выработка единых требований к содержанию работы кабинетов, лабораторий, мастерских по профилю;</li> <li>- обеспечение образовательного процесса необходимыми программно-методическими комплексами.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне-2</li> <li>на среднем уровне-1</li> <li>на низком уровне-0</li> </ul>
3	<b>Научно-методическое обеспечение образовательного процесса</b> (максимально-12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-качество рецензирования учебных программ, учебников, учебных и методических пособий;</li> <li>-установление связи с производством, изучение требований рынка труда с целью совершенствования качества подготовки обучающихся;</li> <li>-обеспечение проведения промежуточной аттестации, разработка единых требований к оценке знаний и умений обучающихся по отдельным дисциплинам;</li> <li>-качество разработки содержания экзаменационных материалов: билетов, контрольных и зачетных работ, тестов и др. материалов.</li> <li>-качество подготовки и проведения государственной итоговой аттестации выпускников;</li> <li>-совершенствование технологий обучения образовательного процесса (выбор средств и методов обучения), реализация инновационных технологий, направленных на обеспечение качества подготовки обучающихся</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне-2</li> <li>на среднем уровне-1</li> <li>на низком уровне-0</li> </ul>

4	<b>Научно-исследовательская деятельность обучающихся и педагогических работников</b> (максимально-6 баллов)	- развитие творческой и исследовательской инициативы педагогов и обучающихся; - обеспечение условий для развития творческих способностей обучающихся; вовлеченности обучающихся и педагогов в проектную деятельность.	- степень	на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
5	<b>Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников</b> (максимально-8 баллов)	-совершенствование методического и профессионального мастерства педагогов, пополнение их профессиональных знаний; -систематичность методического сопровождение начинающих педагогов; -степень участия в организации стажировок членов комиссии на базовых предприятиях, прохождения курсов повышения квалификации; -степень внедрения в образовательный процесс новых педагогических технологий, средств и методов воспитания и обучения.		на высоком уровне-2 на среднем уровне-1 на низком уровне-0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности-50 баллов</b>				

Примечание:

Размер ежемесячной компенсационной выплаты преподавателю снижается (или она не выплачивается полностью) в случае непредоставления или несвоевременного предоставления отчетности.

Методические рекомендации, разработанные преподавателем, учитываются при условии соблюдения соответствующей процедуры согласования и утверждения на методических комиссиях и научно-методическом совете техникума.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Показатели оценки качества и результативности  
выполнения функций координатора (куратора) проекта для определения  
размера компенсационных выплат**

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Достиженные результаты</b>	<b>Балл</b>
1.	Выполнение этапов реализации проекта в сроки, соответствующие проекту, своевременное внесение корректировок в план реализации проекта в связи с изменившимися условиями.		
2.	Руководство командой проекта, координация исполнения участниками команды проекта их задач и работ, принятие решения о перераспределении нагрузки между участниками.		
3.	Проведение совещаний и их планирование по вопросам реализации проекта.		
4.	Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя в части подготовки и представления необходимой информации о реализации проекта.		
5.	Обеспечение исполнения работ по проекту и соответствие получаемых результатов утвержденным показателям в проекте.		
	<b>ИТОГО:</b>		

**Оценочная шкала:**

- 0 баллов - критерий не проявлен (элементы не присутствуют)  
1 балл - критерий проявляется на уровне отдельных элементов, не системно  
2 балла - критерий проявляется в полном объеме

**Показатели оценки качества и результативности заведования творческими группами для определения размера компенсационных выплат**

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Достигнутые результаты</b>	<b>Балл</b>
1.	Наличие плана работы на период создания творческой группы (на учебный год, месяц и т.д.)		
2.	Проведение круглых столов, семинаров, тематических недель и др.		
3.	Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя в части подготовки и представления необходимой информации о работе ТГ.		
4.	Ведение документации, отражающей основное содержание и организацию ее работы (план деятельности, протоколы заседаний ТГ, анализ деятельности за год, месяц).		
	<b>ИТОГО:</b>		

**Оценочная шкала:**

0 баллов - критерий не проявлен (элементы не присутствуют)

1 балл - критерий проявляется на уровне отдельных элементов, -

2 балла критерий проявляется в полном объеме

**Показатели эффективности деятельности по направлению «Заведование учебно-производственной мастерской/лабораторией»  
(применяются для определения размера ежемесячной компенсационной выплаты)**

п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки показателя	Способ оценки критериев
1.	<b>Нормативно-правовое обеспечение учебного процесса и охрана труда</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие актуального паспорта учебно-производственной мастерской/лаборатории;</li> <li>- наличие и качество специальной оценки условий труда подконтрольных рабочих мест;</li> <li>- качество подготовки оснований для внесения изменений в действующие локальные нормативно-правовые акты организации с целью развития учебно-производственных мастерских/лабораторий;</li> <li>- обеспеченность рабочих мест средствами индивидуальной защиты;</li> <li>- своевременное устранение недостатков, выявленных во время проверок учебно-производственной мастерской/лаборатории по вопросам охраны труда;</li> <li>- отсутствие/снижение случаев производственного травматизма в учебно-производственной мастерской/лаборатории.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
2.	<b>Учебно-методическое обеспечение учебного процесса</b> (максимально - 10 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество сформированных учебных мест (в т.ч. динамика их прироста);</li> <li>- обеспеченность учебных мест технологическими картами выполнения учебных заданий;</li> <li>- степень укомплектованности рабочих мест (справочники, таблицы, учебники и т.д.);</li> <li>- вовлеченность обучающихся в процесс развития комплексного учебно-методического обеспечения учебного процесса в учебно-производственной мастерской/лаборатории;</li> <li>- уровень и эффективность использования комплексного учебно-методического обеспечения учебного процесса во время проведения занятий.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
3.	<b>Материально-техническое обеспечение учебного процесса</b> (максимально - 12 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие и действенность системы мониторинга материально-техническое обеспечение учебного процесса в учебно-производственной мастерской/лаборатории;</li> <li>- обеспеченность рабочих мест инструментом, приспособлениями и оборудованием;</li> <li>- обеспеченность рабочих мест расходными материалами;</li> <li>- наличие в составе учебных мест технических средств обучения: стенды, оргтехника, макеты и т.д. (в т.ч. динамика их прироста);</li> <li>- уровень привлечения социальных партнеров к развитию материально-технического обеспечения учебного процесса в учебно-производственной мастерской/лаборатории;</li> <li>- уровень и эффективность использования комплексного материально-технического обеспечения учебного процесса во время проведения занятий.</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов
4.	<b>Обеспечение доступной среды и комфорта</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- возможность проведения занятий для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>- динамика развития условий для проведения занятий для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;</li> </ul>	на высоком уровне – 2 балла на среднем уровне – 1 балл на низком уровне – 0 баллов

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение комфортных условий ведения учебного процесса (освещенность, проветривание, озеленение и т.д.);</li> <li>- обеспечение нормативного теплового баланса в помещении.</li> </ul>	
5.	<b>Сохранность помещения и оснащения</b> (максимально - 8 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение нормативных требований по вопросам допуска в помещение (в т.ч. порядок сдачи под охрану после окончания рабочего дня и приемки перед началом рабочего дня);</li> <li>- инициативность при выполнении ремонтных и регламентных работ помещения учебно-производственной мастерской/лаборатории;</li> <li>- инициативность при обслуживании и выполнении ремонтных работ оснащения учебно-производственной мастерской/лаборатории;</li> <li>- динамика в вопросе сохранности помещения и его оснащения.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>на высоком уровне – 2 балла</li> <li>на среднем уровне – 1 балл</li> <li>на низком уровне – 0 баллов</li> </ul>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям эффективности – 50 баллов.</b>			

**Примечание:** Размер ежемесячной компенсационной выплаты лицу, в чьи обязанности вменена деятельность по данному направлению, снижается (или она не выплачивается полностью) в случае наличия у него:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- несвоевременного представления отчетности.