



Министерство образования Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Арзамасский коммерческо-технический техникум»

Локальные нормативные акты

Положение об оплате труда для работников ГБПОУ
«Арзамасский коммерческо-технический техникум»

Редакция № 3
Изменение № _

Лист 1 из
154
Экз. №



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ АКТТ
Мещеряков А.А. Коннов
2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда для работников
ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»
(в новой редакции)

СМК-П-УП-55

	Локальные нормативные акты	Лист 2 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Арзамасский коммерческо-технический техникум» (далее – Техникум) в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

- 1.2. Отраслевая система оплаты труда работников Техникума устанавливается в целях:
- ✓ повышения уровня доходов работников Техникума;
 - ✓ установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
 - ✓ усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
 - ✓ расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников Техникума носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

Оплата труда работников Техникума осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности Техникума. Отраслевая система оплаты труда работников Техникума устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года №229;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года №230;
- е) минимальных окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников Техникума включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам,

	Локальные нормативные акты	Лист 3 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера Техникума, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Министерство образования Нижегородской области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Техникума (не более 40 процентов).

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по ПКГ устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка Техникума и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда Техникума осуществляется в пределах объема средств Техникума на текущий финансовый год. Техникум переведён на нормативное финансирование в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников Техникума.

1.10. Техникум самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, оплату труда работников Техникума.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Техникума в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых Техникумом бюджетных услуг.

	Локальные нормативные акты	Лист 4 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

1.12. Объём бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Техникума, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Техникума распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается директором Техникума по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание Техникума ежегодно утверждается директором Техникума и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Техникума (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью Техникума при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с ПКГ, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. №305н; от 29 мая 2008 г. №247н; от 29 мая 2008 г. №248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008 г. № 217н; от 18 июля 2008 г. № 342н.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка заработной платы ПКГ устанавливаются директором Техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Техникума по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в Приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Техникума» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Техникума» к настоящему Положению) (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Техникума в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном

	Локальные нормативные акты	Лист 5 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Техникума приводятся в Приложении 3 «Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Техникума» к настоящему Положению.

2.8. Работникам Техникума устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом директора Техникума в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат изложены в Приложении 4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности» к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Техникума» к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников Техникума осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 3276.

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учётом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании трех полных курсов образовательной организации высшего образования, а также

	Локальные нормативные акты	Лист 6 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в Техникуме устанавливаются по решению директора Техникума премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

2.9.8. Фонд стимулирования Техникума формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств экономии по другим статьям бюджетной классификации, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может быть менее 30 % общего фонда оплаты труда.

2.9.9. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно Приложению 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

2.9.10. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в Приложении 6, должностей работников здравоохранения установлены в Приложении 7, должностей работников физической культуры и спорта установлены в Приложении 8.

2.9.11. Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.12. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.13. Директор Техникума проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая

	Локальные нормативные акты	Лист 7 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

работников, выполняющих эту работу в Техникуме помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом министерства образования Нижегородской области. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Техникума несет директор Техникума.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Техникуме.

2.10.1 Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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»

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Техникума устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская, 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.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными актами федерального и областного уровня.

2.10.1 Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.2 За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

2.10.3 Учет учебной работы преподавателей устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями.

2.10.4 Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом Техникума с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Техникума и правилами внутреннего трудового распорядка Техникума, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.10.5 Преподавателям Техникума, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

	Локальные нормативные акты	Лист 8 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

- заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объёма педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.10.6 Преподавательская (учебная) работа руководителей и других работников Техникума без занятия штатной должности в Техникуме, оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской, научной работе.

Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия директора как в основное рабочее время, так и за его пределами.

2.10.8 Объем учебной нагрузки преподавателей Техникума устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Техникуме. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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».

При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Техникум является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных курсов, дисциплин (модулей) в группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных дисциплин (модулей) у преподавателей выпускных групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных курсов, дисциплин (модулей).

Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества учебных групп.

2.10.9. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.10.7 настоящего Положения, преподавателям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

	Локальные нормативные акты	Лист 9 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

2.10.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться директором Техникума, определяется министерством образования Нижегородской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - директором Техникума. Преподавательская работа в Техникуме для указанных работников совместительством не считается. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, осуществляемая в основное рабочее время, не может превышать объема в 360 часов.

2.10.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Техникуме (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых Техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

2.10.12. Учебная нагрузка преподавателям Техникума, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.10.13. Преподавателям Техникума, находящимся в ежегодном основном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год.

2.10.14. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (основной оплачиваемый ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с Положением.

2.11 Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Техникума.

2.11.1 Преподавателям Техникума до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с основным оплачиваемым ежегодным отпуском.

2.11.2 Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада.

	Локальные нормативные акты	Лист 10 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

2.11.3 Часы преподавательской работы сверх установленной годовой учебной нагрузки оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, а также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2-х месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

2.11.4 В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания или преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит.

2.11.5 В Техникуме изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод студентов с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, не производится.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года.

2.11.6 За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже 2/3 их часовой тарифной ставки.

2.11.7 Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, предусмотренным в Приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Техникума» настоящего Положения.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

Мастерам производственного обучения Техникума, выполняющим в Техникуме наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

При выполнении мастером производственного обучения учебной работы сверх должностных обязанностей может производиться почасовая оплата за фактически отработанные часы за календарный месяц исходя из должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы и порядка формирования оклада по соответствующей должности.

В тех случаях, когда преподаватели Техникума привлекаются к руководству производственной практикой студентов, оплата их труда за этот период производится из расчета среднего должностного оклада мастера производственного обучения Техникума, сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

	Локальные нормативные акты	Лист 11 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

2.11.8 При изменении должностного оклада преподавателя в связи с получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.12 Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1 Почасовая оплата труда педагогических работников Техникума применяется при оплате:

- ✓ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;
- ✓ за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками и обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- ✓ за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Техникуме;
- ✓ за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;
- ✓ при оплате преподавателей Техникума за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы преподавателей определяется путем деления должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

2.12.2 Директор Техникума, в пределах имеющихся средств, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся Техникума	0,05	0,04	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

	Локальные нормативные акты	Лист 12 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

по должности «профессор кафедры, доктор наук - из расчета минимального должностного оклада ПКГ по должности «профессор»;

по должности «доцент кафедры, кандидат наук - из расчета минимального должностного оклада ПКГ по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени (учёного звания) - из расчета минимального оклада ПКГ по должности «ассистент, преподаватель».

Почасовая оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ, проведения договорных исследовательских работ производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

3. Условия оплаты труда директора Техникума, заместителей директора, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора Техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора Техникума, определяемый трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Техникума и средней заработной платы работников Техникума устанавливается министерством образования Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Техникума устанавливаются директором Техникума на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Техникума.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Техникума, заместителей директора и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных Приложением 2 «Выплаты компенсационного характера работникам Техникума» к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование директора Техникума осуществляется с учетом результатов деятельности Техникума в соответствии с критериями оценки эффективности работы директора, утверждаемыми министерством образования Нижегородской области, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Техникума. Размеры премирования директора Техникума, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора Техникума.

Для директора Техникума работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности Техникума. Размеры стимулирующих выплат директору ежегодно устанавливаются министерством образования Нижегородской области в дополнительном соглашении к трудовому договору директора Техникума.

3.6 Директору Техникума, заместителям директора, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет директору Техникума устанавливается:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Заместителям директора, главному бухгалтеру надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя (главного

	Локальные нормативные акты	Лист 13 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

бухгалтера) и директора Техникума и величины средней заработной платы работника основного персонала по Техникуму, педагогического стажа работы - для заместителей, курирующих учебно-воспитательную работу, и стажа работы - для заместителя по хозяйственной работе, главного бухгалтера:

$$Нв = (Зс \times К) \times В, \text{ где:}$$

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата работника основного персонала по Техникуму;

К - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя (главного бухгалтера) к должностному окладу директора;

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утвержденном приказом министерства образования Нижегородской области.

3.7. Директору, заместителям директора, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также директору, заместителям директора, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для директора и заместителей директора может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Техникума в порядке исключения могут быть назначены директором Техникума на соответствующие должности.

4.2. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория. Повышающий коэффициент к минимальным окладам по ПКГ за квалификационные категории сохраняется по истечению срока действия квалификационной категории на срок до одного года по следующим основаниям:

- в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания

	Локальные нормативные акты	Лист 14 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

действия квалификационной категории;

- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации;

- в случаях, когда работнику до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

4.3. Педагогическим работникам при введении в штаты Техникума должностей классных воспитателей дополнительная оплата за классное руководство не производится. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников Техникума без занятия штатной должности в Техникуме оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора.

4.5. Положением о системе оплаты труда работников Техникума предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя – рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Техникума.

4.6. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в Техникуме, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов.

4.7. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. При выплате заработной платы директор Техникума обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором или трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. Стимулирующие выплаты работникам Техникума согласно итоговым оценочным листам по критериям материального стимулирования производятся ежемесячно в течение учебного семестра по итогам предыдущего месяца. Для педагогических работников, имеющих учебную педагогическую нагрузку ниже установленной нормы, за которую выплачивается должностной оклад (720 часов), критерии материального стимулирования рассчитываются пропорционально количеству часов педагогической нагрузки. Сотрудникам Техникума,

	Локальные нормативные акты	Лист 15 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

работающим на условиях внешнего совместительства, стимулирующие выплаты не производятся.

4.12. На основании дополнений к Разъяснениям по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений № 03-515/59 от 15.08.2011 г., руководствуясь формулировкой «...заработная плата руководителей образовательных учреждений, как и других категорий работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой руководителям до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей», а также формулировкой «...с учетом финансово-экономического положения работодателя для работников могут устанавливаться условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами», у руководителей структурных подразделений по истечении срока действия имеющейся квалификационной категории сохраняется повышающий коэффициент к минимальному окладу по ПКГ на уровне имевшейся категории сроком на пять лет. По истечении пяти лет устанавливается повышающий коэффициент на уровне первой квалификационной категории, независимо от того, какая квалификационная категория имелась у руководителя структурного подразделения ранее.

4.13. Для молодых специалистов предусмотрена персональная ежемесячная надбавка к минимальному окладу по ПКГ за счет стимулирующей части фонда оплаты труда:

- ✓ для молодых специалистов, имеющих диплом об окончании высшего учебного заведения с отличием, - в размере 25 % от минимального оклада по ПКГ;
- ✓ для остальных молодых специалистов - в размере 20 % от минимального оклада по ПКГ.

Молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте на момент заключения с ним трудовых отношений не старше 30 лет, принятый на работу в Техникум в течение года после окончания высшего учебного заведения. Статус молодого специалиста действителен в течение трех лет с момента заключения с сотрудником трудового договора. Персональная надбавка молодым специалистам носит стимулирующий характер и отменяется в случае наложения на него дисциплинарного взыскания.

4.14. Для работников Техникума, имеющих ученую степень кандидата наук, устанавливается доплата в размере 2 500 рублей, которая складывается из доплаты сверх минимальных окладов по ПКГ по должностям с применением повышающего коэффициента за уровень профессионального образования и ученую степень и персональной стимулирующей ежемесячной доплаты, которая выплачивается из стимулирующей части общего фонда оплаты труда. Датой установления персональной ежемесячной доплаты считается день принятия решения Министерства образования и науки Российской Федерации.

4.15. Для работников Техникума, имеющих квалификацию (степень) магистра, устанавливается персональная ежемесячная доплата в размере 800 рублей. Персональная ежемесячная доплата работникам, имеющим квалификацию (степень) магистра носит стимулирующий характер и выплачивается из стимулирующей части общего фонда оплаты труда.

4.16. Педагогическим работникам Техникума, осуществляющим классное руководство и руководство методическими объединениями, устанавливается персональная доплата до 30 % от ПКГ в зависимости от численности контингента в учебной группе (методическом объединении) и качества выполняемой работы, которое оценивается на основе разработанных и утвержденных критериев материального стимулирования. Решение об установлении доплаты принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.17. Педагогическим работникам Техникума, осуществляющим руководство методическими объединениями, устанавливается персональная доплата до 30 % от ПКГ в

	Локальные нормативные акты	Лист 16 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

зависимости от численности членов методического объединения и качества выполняемой работы. Решение об установлении доплаты принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ГБПОУ АКТТ

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Техникума, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	3305
с 1 октября 2014 года	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	3536

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3533
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	3727
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	1,0	3780

	Локальные нормативные акты	Лист 17 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

2 квалификационный уровень (диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму)	1,05	3988
--	------	------

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый)	1,0	6578
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель)	1,11	7310
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	7676
4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))	1,22	8041

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	5470
2 квалификационный уровень	1,04	5698
3 квалификационный уровень	1,09	5926
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	5853
2 квалификационный уровень	1,04	6097

	Локальные нормативные акты	Лист 18 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

3 квалификационный уровень	1,09	6341
----------------------------	------	------

1.6. Положением об оплате труда работников Техникума предусматриваются повышающие коэффициенты по должности, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.7. По должностям работников относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (п. 1.4), должностей руководителей структурных подразделений (п. 1.5) предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и учёную степень:

бакалавр	1,1;
специалист	1,1;
магистр	1,1;
кандидата наук	1,2.
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3;
первая квалификационная категория	1,2;
вторая квалификационная категория	1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости остался один год и менее.

1.8. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.9. Педагогическим работникам Техникума должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.10. Положением об оплате труда для работников Техникума предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников.

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 года до 5 лет - до 0,05;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,1;
при выслуге более 10 лет - до 0,15

	Локальные нормативные акты	Лист 19 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Техникума в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.11. Педагогическим работникам Техникума, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.12. Положением об оплате труда для работников Техникума, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором Техникума персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается Техникумом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается

	Локальные нормативные акты	Лист 20 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений студентов (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); наличием большого количества преподаваемых дисциплин (модулей, междисциплинарных курсов); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации студентов (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы Техникума и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения.

2. Порядок формирования должностных окладов работников Техникума, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3082
2 квалификационный уровень	1,07	3305
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3298
2 квалификационный уровень	1,07	3536

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3229
2 квалификационный уровень	1,09	3533



3 квалификационный уровень	1,2	3874
4 квалификационный уровень	1,32	4274
5 квалификационный уровень	1,45	4673
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3455
2 квалификационный уровень	1,09	3780
3 квалификационный уровень	1,2	4145
4 квалификационный уровень	1,32	4573
5 квалификационный уровень	1,45	5000

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	4169
2 квалификационный уровень	1,09	4558
3 квалификационный уровень	1,2	5014
4 квалификационный уровень	1,33	5527
5 квалификационный уровень	1,48	6154
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	4461
2 квалификационный уровень	1,09	4877
3 квалификационный уровень	1,2	5365
4 квалификационный уровень	1,33	5914
5 квалификационный уровень	1,48	6585

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	6609

	Локальные нормативные акты	Лист 22 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

2 квалификационный уровень	1,10	7293
3 квалификационный уровень	1,21	7977
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	7072
2 квалификационный уровень	1,10	7804
3 квалификационный уровень	1,21	8535

2.6. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 2963 руб.;

- с 1 октября 2014 года: 3170 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	
	1,14

2.7. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 3383 руб.; - с 1 октября 2014 года: 3620 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	
	1,63 - 1,79

	Локальные нормативные акты	Лист 23 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

2.8. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2014 года: 2963 руб., - с 1 октября 2014 года: 3170 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2014 года: 3383 руб., - с 1 октября 2014 года: 3620 руб.			
1	5	Повар	1,11
		Слесарь по ремонту автомобилей	
		Слесарь-сантехник	
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	

2.9. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1
- при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Техникума в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

2.10. Положением по оплате труда для работников ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;

	Локальные нормативные акты	Лист 24 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников Техникума, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.4. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1
- при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

	Локальные нормативные акты	Лист 25 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

Перечень оснований	Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности
За работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющих обучение, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях	20
За работу в организациях для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организаций), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	По двум основаниям на 20 и на 15 - 20
За работу в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.	50
За работу в указанных образовательных организациях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима	65
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых. На период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	20

	Локальные нормативные акты	Лист 26 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, организаций по работе с несовершеннолетними, злоупотребляющими психоактивными веществами (наркотиками)	20
За работу в учреждениях социальной защиты населения: организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (с наличием интерната для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в организациях для взрослых	15 - 20
Старшим мастерам и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций, организованных для обучения профессиям художественных ремесел, а также учреждений, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	15
Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	15
За специализацию - тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам организаций дополнительного образования (организаций со специальными наименованиями "специализированная детско-юношеская спортивная школа", "детско-юношеская спортивная школа" и других организаций дополнительного образования спортивной направленности)	15
Руководителям, заместителям руководителей по учебной, учебно-производственной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе, заведующим отделениями педагогических колледжей, непосредственно связанным с учебным процессом, педагогическим работникам, реализующим программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), библиотекарям, методистам, концертмейстерам общеобразовательных организаций со специальным наименованием "гимназия", "лицей", "колледж" в соответствующем числе и падеже	15

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального

	Локальные нормативные акты	Лист 27 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

до максимального размеров выплат) определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данных организации, подразделениях, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в организации.

1.4. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от минимального оклада работника по должности без учета повышения по другим основаниям.

1.5. Статус специализации устанавливается решением учредителя по согласованию с территориальными органами управления физической культурой и спортом при условии непосредственной подготовки в организациях спортивной направленности квалифицированных спортсменов по олимпийским видам спорта - кандидатов и резерва для сборных команд России, а также команд мастеров по игровым видам спорта, спортсменов, имеющих звание "Мастер спорта России", участников чемпионатов Европы, мира, спортсменов, занявших 1 - 6 места на первенствах России.

1.6. Установление выплат компенсационного характера в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов, структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях), а также за границами населенных пунктов (для учреждений круглогодичного действия), осуществляется следующим работникам организаций:

1.6.1. Руководящие работники:

- директора, начальники, заведующие организациями;
- начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов, управляющие (бригадиры на правах управляющих) учебных хозяйств, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью);
- заместители директоров, начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, помощники директора по режиму;
- главные бухгалтеры, их заместители;
- руководители групп.

1.6.2. Главные специалисты.

1.6.3. Ведущие специалисты.

1.6.4. Специалисты:

- библиотекари, медицинские работники (врач, медицинская сестра), педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
- организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми;
- инженерно-педагогические работники (старшие мастера, мастера производственного обучения);
- преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители допризывной военной подготовки молодежи;
- руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
- инспекторы, методисты;
- психологи, социологи, социальные педагоги, педагоги-психологи, переводчики;
- старшие лаборанты;
- бухгалтеры, экономисты, художники;
- инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником;
- лаборанты, имеющие высшее образование и среднее профессиональное образование, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в образовательном (воспитательном)

	Локальные нормативные акты	Лист 28 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

процессе.

1.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

N п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 N 579)	от 4 до 12 (по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях)
3.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
4.	За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
5.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
6.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работу в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

	Локальные нормативные акты	Лист 29 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

1.8. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.11. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.12. Процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.



Локальные нормативные акты

Лист 30 из 154

Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»

Редакция № 1
Изменение № _

	Локальные нормативные акты	Лист 31 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГБПОУ АКТТ
 _____ П.А. Коннов

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в ГБПОУ АКТТ (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результативности трудовой деятельности работников Техникума.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Техникума (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников Техникума принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной Уставом Техникума, с учётом мнения Совета Техникума.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также от средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация Техникума вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Техникума.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

1. Выплаты за качество выполняемых работ;
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
4. Премияльные выплаты по итогам конкретной работы и приуроченные к конкретным датам.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитет и имиджа Техникума среди населения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Техникума.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общетехникумовского мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу

	Локальные нормативные акты	Лист 32 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Техникума.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Техникума по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Техникума в соответствии с Положением о системе оплаты труда, утверждённым в Техникуме.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Техникума устанавливаются приказом директора на период, предусмотренный Положением о системе оплаты труда, утверждённым в Техникуме. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами Техникума.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Техникума за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера производится только по основной должности.

2.7. За звания «Почетный работник НПО РФ» и «Почетный работник СПО РФ» производятся стимулирующие выплаты в размере 5 % от минимального оклада по ПКГ за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава Техникума за качество и высокие результаты работы

3.1. Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебно-производственной работе и экономической деятельности

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Выполнение контрольных цифр приема обучающихся на очную и иные формы форму обучения	2,0
2.	Доля выпускников, имеющих 75% и более оценок «отлично» в дипломе (дипломы с отличием) – более 15% – 11%-15% – 5%-10%	до 1,5 1,5 1,0 0,5
3.	Сохранение контингента обучающихся по итогам отчетного периода: – не более 5 % отчисленных в 1 семестре и не более 3% во 2 семестре – отсутствие отчисленных по неуважительной причине	до 1,5 1,0 0,5
4.	Удельный вес выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии/специальности (включая, выпускников, призванных в ряды ВС РФ и продолживших обучение) – 100% – 90%-99% – 75%-89%	до 1,5 1,5 1,0 0,5



5.	Развитие учебно-материальной базы в соответствии с ФГОС <ul style="list-style-type: none">– обновление учебно-материальной базы– модернизация действующей учебно-материальной базы– поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	до 1,0 1,0 0,5 0,3
6.	Координация реализации инновационных образовательных проектов (программ) <ul style="list-style-type: none">– внутреннего уровня– областного уровня– всероссийского уровня	до 0,5 0,3 0,4 0,5
7.	Удельный вес обучающихся, охваченных организованными формами занятости через центры занятости и центры содействия трудоустройству выпускников в каникулярный период <ul style="list-style-type: none">– 15% и более– 10%-14%– 5%-9%	до 1,0 1,0 0,7 0,5
8.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
9.	Наличие призеров и победителей среди студентов, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
10.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
11.	Участие педагогических работников в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
12.	Доля привлеченных инвестиций от работодателей, к объему средств от приносящей доход деятельности, полученных техникумом за отчетный период <ul style="list-style-type: none">– 15% и более– 10%-15%– 5%-10%	до 1,0 1,0 0,7 0,5
13.	Доля внебюджетных средств от приносящей доход деятельности, полученных техникумом за отчетный период, к сумме (за отчетный период) средств в рамках финансирования основной деятельности <ul style="list-style-type: none">– 35% и более– 20%-35%	до 1,5 1,5 1,0



	– 5%-20%	0,5
14.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам – все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально; – все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все	до 1,0 1 0,5
15.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по курируемым вопросам – ЛНА разработаны и актуальны; – ЛНА разработаны, но требуют актуализации; – ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам	до 1,5 1,5 1 0,5
16.	Информатизация деятельности – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
17.	Положительная динамика уровня успеваемости студентов по итогам отчетного периода: – успеваемость на уровне 100% – успеваемость меньше 100%, но выше предыдущего значения – успеваемость меньше 100%, но не ниже предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,5 1
18.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов по итогам отчетного периода: – качество успеваемости выше предыдущего значения – качество успеваемости на уровне предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,0
19.	Работа по предотвращению неуспеваемости и повышению качества образования – индивидуальная работа со студентами – индивидуальная работа с родителями – участие в работе комиссии по профилактике нарушений учебной дисциплины/ профилактике правонарушений	до 1,0 0,5 0,2 0,3
20.	Наличие и состояние комплексного методического обеспечения (КМО) учебных дисциплин и профессиональных модулей в отчетном периоде – обновление и актуализация КМО учебных дисциплин и профессиональных модулей – наличие КМО учебных дисциплин и профессиональных модулей	до 1,0 1,0 0,5
21.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел – формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел – сроки хранения документов соблюдаются	до 1,0 0,5 0,5
22.	Наличие и выполнение плана внутритехникумовского контроля (ВТК) – план ВТК разработан и утвержден – план посещения занятий (мероприятий) курируемых сотрудников выполнен	до 1,0 0,2 0,8
23.	Своевременная подготовка отчетов в вышестоящие организации по курируемым вопросам	1,0
24.	Управление материально-техническим обеспечением деятельности техникума – план-график закупок разработан и утвержден; – план-график закупок выполнен в полном объеме;	до 2,0 0,5 1,5

	Локальные нормативные акты	Лист 35 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– план-график закупок выполнен не в полном объеме	0,5
25.	Организация конкурсов профессионального мастерства, технических конференций, заседаний учебно-методических объединений, выставок, ярмарок и т.п. на базе техникума	0,5
	ИТОГО:	32
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
2.	Нарушение сроков и содержания отчетности в вышестоящие органы	-2
3.	Грубое нарушение правил хранения, учета, выдачи бланков документов строгой отчетности, приведшие к их утрате	-2
4.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте (подчиненных по должности)	-2
5.	Наличие внешних предписаний по вопросам охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности образовательного процесса	-2
6.	Срывы образовательного процесса из-за несоответствия компьютерной техники, оргтехники и программного обеспечения, в том числе работы сайта техникума	-2
	ИТОГО:	-12

3.2. Критерии материального стимулирования заместителя директора по учебной и научно-методической работе

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Выполнение контрольных цифр приема обучающихся на очную и иные формы форму обучения	2,0
2.	Доля выпускников, имеющих 75% и более оценок «отлично» в дипломе (дипломы с отличием)	до 1,5
	– более 15%	1,5
	– 11%-15%	1,0
	– 5%-10%	0,5
3.	Сохранение контингента обучающихся по итогам отчетного периода:	до 1,5
	– не более 5 % отчисленных в 1 семестре и не более 3% во 2 семестре	1,0
	– отсутствие отчисленных по неуважительной причине	0,5
4.	Развитие учебно-материальной базы в соответствии с ФГОС	до 1,0
	– обновление учебно-материальной базы	1,0
	– модернизация действующей учебно-материальной базы	0,5
	– поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	0,3
5.	Координация реализации инновационных образовательных проектов (программ)	до 0,5
	– внутреннего уровня	0,3
	– областного уровня	0,4
	– всероссийского уровня	0,5
6.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода:	до 1,0



	<ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	0,1 0,2 0,3 0,4
7.	Наличие призеров и победителей среди студентов, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
8.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
9.	Участие педагогических работников в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
10.	Выполнение учебных планов и программ по дисциплинам и профессиональным модулям на 100%	1,0
11.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none">– все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально;– все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все	до 1,0 1,0 0,5
12.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none">– ЛНА разработаны и актуальны;– ЛНА разработаны, но требуют актуализации;– ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам	до 1,5 1,5 1,0 0,5
13.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none">– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)– ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
14.	Положительная динамика уровня успеваемости студентов по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– успеваемость на уровне 100%– успеваемость меньше 100%, но выше предыдущего значения– успеваемость меньше 100%, но не ниже предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,5 1,0
15.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– качество успеваемости выше предыдущего значения– качество успеваемости на уровне предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,0
16.	Работа по предотвращению неуспеваемости и повышению качества образования <ul style="list-style-type: none">– индивидуальная работа со студентами	до 1,0



	<ul style="list-style-type: none">– индивидуальная работа с родителями– участие в работе комиссии по профилактике нарушений учебной дисциплины/ профилактике правонарушений	0,5 0,2 0,3
17.	Наличие и состояние комплексного методического обеспечения (КМО) учебных дисциплин и профессиональных модулей в отчетном периоде <ul style="list-style-type: none">– обновление и актуализация КМО учебных дисциплин и профессиональных модулей– наличие КМО учебных дисциплин и профессиональных модулей	до 1,0 1,0 0,5
18.	Система работы с документацией сотрудников <ul style="list-style-type: none">– график контроля состояния и оформления документации сотрудников выполняется– критерии контроля документации определены и доведены до сотрудников	до 1,0 0,5 0,5
19.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел <ul style="list-style-type: none">– формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел– сроки хранения документов соблюдаются	до 1,0 0,5 0,5
20.	Наличие и выполнение плана внутритехникумовского контроля (ВТК) <ul style="list-style-type: none">– план ВТК разработан и утвержден– план посещения занятий (мероприятий) курируемых сотрудников выполнен	до 1,0 0,2 0,8
21.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none">– обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума– участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
22.	Организация работы обучающихся по самоуправлению	0,5
23.	Своевременная подготовка отчетов в вышестоящие организации по курируемым вопросам	1,0
24.	Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки и аттестации (ПКА) педагогических работников <ul style="list-style-type: none">– годовой план ПКА педагогических работников разработан и утвержден;– план ПКА за семестр/учебный год выполнен не менее 95%;;– доля охвата повышением квалификации и стажировкой педагогических работников не менее 33% в год (семестр — не менее 15%)	до 1,5 0,2 0,8 0,5
25.	Организация внеаудиторной работы педагогических работников	0,5
26.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	0,5
27.	Организация работы по движению контингента	1,0
28.	Своевременное обеспечение замены учебных занятий временно отсутствующих преподавателей	0,5
	ИТОГО	32
№ п/п	Критерии, понижающие материально - стимулирующую часть	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
2.	Нарушение сроков подготовки учебно-методической документации	-2

	Локальные нормативные акты	Лист 38 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

3.	Невыполнение мероприятий комплексного плана	-2
4.	Срывы образовательного процесса	-2
5.	Нарушение сроков и содержания отчетности в вышестоящие органы	-2
6.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте (подчиненных по должности)	-2
	ИТОГО	-12

3.3. Критерии материального стимулирования заместителя директора по воспитательной работе

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Выполнение контрольных цифр приема обучающихся на очную и иные формы формы обучения	2,0
2.	Сохранение контингента обучающихся по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – не более 5 % отчисленных в 1 семестре и не более 3% во 2 семестре – отсутствие отчисленных по неуважительной причине 	до 1,5 1,0 0,5
3.	Доля охвата обучающихся дополнительным образованием, иными формами занятости в техникуме <ul style="list-style-type: none"> – 80% и более – 65%-79% – 50%-64% 	до 1,0 1,0 0,7 0,5
4.	Удельный вес обучающихся, охваченных организованными формами отдыха и оздоровления в каникулярный период <ul style="list-style-type: none"> – 90% и более – 75%-89% – 50%-74% 	до 1,0 1,0 0,7 0,5
5.	Количество обучающихся, совершивших правонарушения и преступления, с момента зачисления в образовательную организацию в отчетный период <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие правонарушений и преступлений – отсутствие преступлений, правонарушений не более 8% от контингента обучающихся – преступлений не более 1%, правонарушений не более 8% от контингента обучающихся 	до 1,0 1,0 0,7 0,5
6.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
7.	Наличие призеров и победителей среди студентов, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
8.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не	1,0



	реже одного раза три года)	
9.	Участие педагогических работников в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
10.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none">– все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально;– все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все	до 1,0 1,0 0,5
11.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none">– ЛНА разработаны и актуальны;– ЛНА разработаны, но требуют актуализации;– ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам	до 1,5 1,5 1,0 0,5
12.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none">– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)– ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
13.	Работа по предотвращению неуспеваемости и повышению качества образования <ul style="list-style-type: none">– индивидуальная работа со студентами– индивидуальная работа с родителями– участие в работе комиссии по профилактике нарушений учебной дисциплины/ профилактике правонарушений	до 1,0 0,5 0,2 0,3
14.	Система работы с документацией сотрудников <ul style="list-style-type: none">– график контроля состояния и оформления документации сотрудников выполняется– критерии контроля документации определены и доведены до сотрудников	до 1,0 0,5 0,5
15.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел <ul style="list-style-type: none">– формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел– сроки хранения документов соблюдаются	до 1,0 0,5 0,5
16.	Наличие и выполнение плана внутритехникумовского контроля (ВТК) <ul style="list-style-type: none">– план ВТК разработан и утвержден– план посещения занятий (мероприятий) курируемых сотрудников выполнен	до 1,0 0,2 0,8
17.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none">– обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума– участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3

	Локальные нормативные акты	Лист 40 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

18.	Организация работы обучающихся по самоуправлению	0,5
19.	Своевременная подготовка отчетов в вышестоящие организации по курируемым вопросам	1,0
20.	Управление профориентационной работой <ul style="list-style-type: none"> – план профориентационной работы разработан и утвержден; – план профориентационной работы выполнен не менее 95%; – доля потенциальных абитуриентов не менее 20% общего количества выпускников 9 классов школ города и района 	до 1,5 0,2 0,8 0,5
21.	Организация медикосоциальнопсихологической поддержки обучающихся <ul style="list-style-type: none"> – наличие программы работы медикосоциальнопсихологической службы; – наличие аналитической и диагностической работы; – информационно-просветительская работа 	до 2,0 0,5 1,2 0,3
22.	Организация работы дополнительного образования (ДО) <ul style="list-style-type: none"> – наличие рабочих программ ДО в полном объеме; – обновление и актуализация рабочих программ объединений ДО 	до 1,5 1,0 0,5
23.	Координация работы с обучающимися, проживающими в общежитии	1,0
24.	Организация питания обучающихся и сотрудников техникума	1,0
25.	Организация и координация общетехникумовских воспитательных мероприятий <ul style="list-style-type: none"> – план воспитательной работы разработан и утвержден; – план мероприятий воспитательной работы выполнен не ниже 95%; – вовлеченность обучающихся в мероприятия не ниже 80% 	до 1,5 0,2 0,8 0,5
26.	Своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности мастерами производственного обучения, педагогами дополнительного образования	0,3
27.	Развитие социального партнерства <ul style="list-style-type: none"> – организация сотрудничества с учреждениями дополнительного образования, культуры и спорта, – организация сотрудничества с правоохранительными органами и учреждениями здравоохранения, – организация сотрудничества средствами массовой информации, общественными организациями 	до 1,2 0,4 0,4 0,4
	ИТОГО:	32
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
2.	Нарушение сроков и содержания отчетности в вышестоящие органы	-2
3.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса ДО и сотрудников на рабочем месте (подчиненных по должности)	-2
4.	Несвоевременная подготовка документации по воспитательной работе	-2
5.	Наличие преступлений, совершенных обучающимися техникума	-2
6.	Срывы образовательного процесса ДО	-2
	ИТОГО:	-12

3.4. Критерии материального стимулирования главного бухгалтера

№	Критерии материального стимулирования:	Баллы
---	--	-------



п/п		
1.	Бухгалтерский учет финансово-хозяйственной деятельности (ФХД) и контроль за использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности техникума	до 3,0
	– организация бухгалтерского учета ФХД;	1,0
	– экономия материальных, трудовых и финансовых ресурсов за отчетный период;	1,0
	– обеспечение сохранности собственности техникума	1,0
2.	Развитие учебно-материальной базы в соответствии с ФГОС	до 1,0
	– обновление учебно-материальной базы	1,0
	– модернизация действующей учебно-материальной базы	0,5
	– поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	0,3
3.	Доля внебюджетных средств от приносящей доход деятельности, полученных техникумом за отчетный период, к сумме (за отчетный период) средств в рамках финансирования основной деятельности	до 1,5
	– 35% и более	1,5
	– 20%-35%	1,0
	– 5%-20%	0,5
4.	Своевременная подготовка ежемесячной, ежеквартальной и годовой бухгалтерской отчетности, а также другой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности в вышестоящие органы	до 1,5
	– соблюдение сроков подготовки и предоставления ежемесячной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;	0,5
	– соблюдение сроков подготовки и предоставления ежеквартальной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;	0,5
	– соблюдение сроков подготовки и предоставления годовой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	0,5
5.	Формирование учетной политики техникума	до 2,0
	– учетная политика техникума соответствует законодательству о бухгалтерском учете;	1,0
	– учетная политика обеспечивает финансовую устойчивость техникума	1,0
6.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по курируемым вопросам	до 1,5
	– ЛНА разработаны и актуальны;	1,5
	– ЛНА разработаны, но требуют актуализации;	1,0
	– ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам	0,5
7.	Информатизация деятельности	до 0,5
	– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – уверенный пользователь программы «1-С Бухгалтерия»;	0,5
	– ИКТ используются фрагментарно	0,2
8.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел	до 1,0
	– формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел	0,5
	– сроки хранения документов соблюдаются	0,5
9.	Разработка рабочего плана счетов, форм первичных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены	1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 42 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	типовые формы, а также форм документов для внутренней бухгалтерской отчетности, участие в определении содержания основных приемов и методов ведения учета и технологии обработки бухгалтерской информации	
10.	<p>Взаимодействие с банками</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременное перечисление заработной платы на банковские карты работников; – льготное и корпоративное кредитование сотрудников техникума 	<p>до 1,0</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>
11.	<p>Расчеты с юридическими и физическими лицами</p> <ul style="list-style-type: none"> – законность, своевременность и правильность оформления документов по расчетам по заработной плате; – правильное начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты; – правильное начисление и перечисление страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды 	<p>до 1,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>
12.	<p>Организация инвентаризации основных средств, материальных запасов, готовой продукции и денежных средств</p> <ul style="list-style-type: none"> – порядок проведения инвентаризации определен; – полная проверка и подсчет имущества и документальное подтверждение расходов и обязательств на него; – принятие соответствующих решений по результатам проверки и отражение их в бухучете 	<p>до 1,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>
13.	<p>Внутренний финансовый контроль</p> <ul style="list-style-type: none"> – план-график проведения плановых проверок финансово-хозяйственной деятельности составлен; – план-график проведения плановых проверок финансово-хозяйственной деятельности выполнен в полном объеме; – мероприятия рационального использования ресурсов определены 	<p>до 1,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>
14.	<p>Обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение лимита остатков денежных средств в кассе; – прием денежных средств в кассу через контрольно-кассовую машину; – соблюдение порядка разработки штатного расписания и его изменения; – целевое и рациональное расходование бюджетных ассигнований 	<p>до 2,0</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>
15.	<p>Контроль документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета</p> <ul style="list-style-type: none"> – порядок оформления первичных и бухгалтерских документов соблюдается; – своевременная подготовка бухгалтерской документации к счетной и аналитической обработке 	<p>до 2,0</p> <p>1,0</p> <p>1,0</p>
16.	Обеспечение руководителей, аудиторов, проверяющих органов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и достоверной бухгалтерской информацией по соответствующим направлениям (участкам) учета	1,0
17.	Реализация мер по предупреждению недостатков, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей, нарушений финансового и хозяйственного законодательства	1,0
18.	<p>Анализ финансово-хозяйственной деятельности техникума</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявление внутрихозяйственных резервов; – устранение потерь и непроизводительных затрат; – разработка мероприятий по совершенствованию документооборота; 	<p>до 2,0</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>

	Локальные нормативные акты	Лист 43 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– осуществление режима экономии	0,5
19.	Повышение квалификации	до 1,2
	– самообразование (освоение новых видов программ, инструкций, новых видов отчетности);	0,2
	– участие в семинарах, прохождении курсов повышения квалификации	1,0
20.	Начисление заработной платы и иных выплат	до 1,0
	– правильность расчета заработной платы;	0,5
	– правильность расчета пособий, социальных выплат и взносов во внебюджетные фонды	0,5
21.	Учет движения основных средств и товарно-материальных ценностей	до 0,8
	– списание основных средств и товарно-материальных ценностей осуществляется в соответствии с установленными нормами;	0,3
	– расхождений между данными учета основных средств и товарно-материальных ценностей и данными инвентаризации (ревизии) основных средств и товарно-материальных ценностей не выявлено	0,5
22.	Отсутствие нарушений сроков оплаты по договорам со стороны техникума	0,5
23.	Управление материально-техническим обеспечением деятельности техникума	до 2,0
	– план-график закупок разработан и утвержден;	0,5
	– план-график закупок выполнен в полном объеме;	1,5
	– план-график закупок выполнен не в полном объеме	0,5
	ИТОГО:	32
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие контроля за порядком выполнения работ сотрудников, находящихся в непосредственном подчинении	-2
2.	Замечания руководителя по работе с документами согласно должностной инструкции	-2
3.	Нарушение сроков и содержания отчетности в вышестоящие органы	-2
4.	Уплата штрафов, пеней за несвоевременную сдачу налоговой отчетности	-2
5.	Наличие на учете морально-устаревшего, неисправного, демонтированного оборудования	-2
6.	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности техникума	-2
	ИТОГО:	-12

3.5. Критерии материального стимулирования руководителя структурного подразделения «Центр развития творчества и поддержки социальных инициатив «Лидер»

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Наличие и выполнение плана работы Центра	до 1,0
	– план работы Центра на год разработан и утвержден;	0,2
	– план работы Центра выполнен не менее 95%;	0,8
	– план работы Центра выполнен не менее 60%	0,4
2.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по организации учебной деятельности студентов	до 1,5
	– ЛНА разработаны и актуальны;	1,5
	– ЛНА разработаны, но требуют актуализации;	1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 44 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам	0,5
3.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел <ul style="list-style-type: none"> – формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел – сроки хранения документов соблюдаются 	до 1,0 0,5 0,5
4.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
5.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
6.	Участие педагогических работников Центра в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
7.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
8.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение образовательного процесса Центра организационно-методической документацией (подготовка программ профильных смен, методических рекомендаций по организации и проведению мероприятий смены); – участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума – участие в работе творческой мастерской, заседании методического объединения 	до 1,0 0,5 0,2 0,3
9.	Обобщение педагогического опыта в течение семестра: <ul style="list-style-type: none"> – выступление на педагогическом совете, педагогических чтениях и иных формах коллективной методической деятельности; – участие в интернет – проектах 	до 0,8 0,5 0,3
10.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
11.	Отсутствие правонарушений и преступлений при проведении профильной смены	1,0
12.	Отсутствие нарушений режима при проведении профильной смены	0,8
13.	Развитие учебно-материальной базы Центра <ul style="list-style-type: none"> – обновление учебно-материальной базы – модернизация действующей учебно-материальной базы – поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы 	до 1,0 1,0 0,5 0,3
14.	Комплектование профильных смен, организация обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, конференций (в соответствии с планом-графиком заездов) <ul style="list-style-type: none"> – план по количеству участников смены выполнен на 100% 	до 2,0 2,0

	Локальные нормативные акты	Лист 45 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	<ul style="list-style-type: none"> – план по количеству участников смены выполнен не менее чем на 85% – план по количеству участников смены выполнен не менее чем на 70% 	1,5 1,0
15.	<p>Соблюдение норм охраны труда и правил техники безопасности при реализации профильной смены</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности; – обеспечение выполнения норм и правил безопасности труда, противопожарных правил, санитарно-гигиенических норм 	до 0,6 0,3 0,3
16.	<p>Сотрудничество с учреждениями культуры, молодёжной политики, волонтерскими организациями города, района и области в рамках профильных смен, тематических заездов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие профильной смены техникума в городских и областных мероприятиях, концертах, акциях; – организация мероприятий для участников смены с использованием городских культурных объектов: театра, кинотеатров, музеев, выставочного зала, библиотек, домов культуры и т.п.; – участие в организации зональных и областных конкурсов, семинаров, олимпиад и иных мероприятий на Центра 	1,0 0,3 0,3 0,4
17.	<p>Наличие и состояние комплексного методического обеспечения (КМО) профильных смен в отчетном периоде</p> <ul style="list-style-type: none"> – обновление и актуализация КМО профильных смен – наличие КМО профильных смен 	до 1,0 1,0 0,5
18.	Своевременная информационная и методическая поддержка педагогического персонала Центра (ИМС, методические учебы)	0,5
19.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
20.	Привлечение спонсоров к финансированию деятельности Центра	1,0
21.	Организация коммерческих заездов в отчетном периоде (за каждый заезд – 0,5 балла)	до 2,0
22.	<p>Организация рекламной кампании Центра</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременное оформление печатной продукции, разработка рекламных материалов Центра; – оперативное размещение рекламных объявлений Центра в СМИ (в том числе на сайтах техникума и Центра) 	до 1,0 0,5 0,5
23.	Своевременная подготовка отчетов в вышестоящие организации по курируемым вопросам	1,0
24.	<p>Обеспечение ритмичной работы Центра</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременное оснащение Центра материальными ресурсами; – систематический контроль за работой электросети, водо- и теплоснабжений, приборов учета энергоресурсов, приборов охранно-пожарной сигнализации, видеонаблюдения и электрооборудования; – своевременная работа по благоустройству и озеленению территорий 	до 2,5 1,0 1,0 0,5
25.	Своевременное размещение информации на сайте Центра	0,5
26.	<p>Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам (учет, состояние, потребность в оргтехнике)</p> <ul style="list-style-type: none"> – все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально; – все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все 	до 1,0 1,0 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 46 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

27.	Своевременное обеспечение профильных смен педагогическими работниками и другими сотрудниками	0,5
	ИТОГО	27
№ п/п	Критерии, понижающие материально - стимулирующую часть	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушениях прав сотрудников Центра и участников заездов, нашедшие отражения в административных актах	-2
2.	Травматизм участников заездов во время пребывания в Центре	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	-2
4.	Срывы образовательного процесса Центра	-2
5.	Наличие внешних предписаний по вопросам охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности образовательного процесса Центра	-2
6.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-1
	ИТОГО:	11

3.6. Критерии материального стимулирования старшего мастера

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Выполнение учебных программ по учебной, производственной и преддипломной практике на 100%	1,0
2.	Удельный вес выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии/специальности (включая, выпускников, призванных в ряды ВС РФ и продолживших обучение)	до 1,5
	– 100%	1,5
	– 90%-99%	1,0
	– 75%-89%	0,5
3.	Развитие учебно-материальной базы в соответствии с ФГОС	до 1,0
	– обновление учебно-материальной базы	1,0
	– модернизация действующей учебно-материальной базы	0,5
	– поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	0,3
4.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода:	до 1,0
	– на уровне техникума	0,1
	– городского/зонального уровня	0,2
	– областного/окружного уровня	0,3
	– всероссийского/международного уровня	0,4
5.	Наличие призеров и победителей среди студентов, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода:	до 3,0
	– на уровне техникума	0,3
	– городского/зонального уровня	0,5
	– областного/окружного уровня	0,9
	– всероссийского/международного уровня	1,3
6.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
7.	Участие педагогических работников в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного	до 1,0



	периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	0,1 0,2 0,3 0,4
8.	Доля привлеченных инвестиций от работодателей, к объему средств от приносящей доход деятельности, полученных техникумом за отчетный период <ul style="list-style-type: none">– 15% и более– 10%-15%– 5%-10%	до 1,0 1,0 0,7 0,5
9.	Доля внебюджетных средств от приносящей доход деятельности, полученных техникумом за отчетный период, к сумме (за отчетный период) средств в рамках финансирования основной деятельности <ul style="list-style-type: none">– 35% и более– 20%-35%– 5%-20%	до 1,5 1,5 1,0 0,5
10.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none">– все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально;– все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все	до 1,0 1,0 0,5
11.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none">– ЛНА разработаны и актуальны;– ЛНА разработаны, но требуют актуализации;– ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам	до 1,5 1,5 1,0 0,5
12.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none">– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)– ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
13.	Положительная динамика уровня успеваемости студентов по учебной, производственной и преддипломной практике (по итогам отчетного периода): <ul style="list-style-type: none">– успеваемость на уровне 100%– успеваемость меньше 100%, но выше предыдущего значения– успеваемость меньше 100%, но не ниже предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,5 1,0
14.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов учебной, производственной и преддипломной практике (по итогам отчетного периода): <ul style="list-style-type: none">– качество успеваемости выше предыдущего значения– качество успеваемости на уровне предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,0
15.	Работа по предотвращению неуспеваемости и повышению качества образования <ul style="list-style-type: none">– индивидуальная работа со студентами– индивидуальная работа с родителями	до 0,7 0,5 0,2
16.	Наличие и состояние комплексного методического обеспечения (КМО) учебной, производственной и преддипломной практики в отчетном периоде <ul style="list-style-type: none">– обновление и актуализация КМО учебной, производственной и преддипломной практики;– наличие КМО учебной, производственной и преддипломной практики	до 1,0 1,0 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 48 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

17.	Система работы с документацией сотрудников – график контроля состояния и оформления документации сотрудников выполняется – критерии контроля документации определены и доведены до сотрудников	до 1,0 0,5 0,5
18.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел – формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел – сроки хранения документов соблюдаются	до 1,0 0,5 0,5
19.	Выполнение плана посещения занятий мастеров производственного обучения	0,8
20.	Взаимодействие с предприятиями и организациями – подбор рабочих мест, соответствующих требованиям учебных программ; – своевременное заключение договоров на прохождение студентами производственной и преддипломной практики	до 1,0 0,5 0,5
21.	Своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности мастерами производственного обучения, руководителями практики	0,3
22.	Участие в методической работе техникума – проведение ИМС по курируемым вопросам; – участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума	до 0,7 0,5 0,2
23.	Участие в работе квалификационной комиссии по присвоению обучающимся рабочих профессий – удельный вес выпускников, получивших повышенный разряд, выше уровня предыдущего периода; – удельный вес выпускников, получивших повышенный разряд, на уровне предыдущего периода	до 0,8 0,8 0,4
ИТОГО:		26
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
2.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте (подчиненных по должности)	-2
3.	Слабый контроль за своевременным списанием морально-устаревшего, неисправного, демонтированного оборудования	-2
4.	Наличие внешних предписаний по вопросам охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности образовательного процесса	-2
5.	Срывы образовательного процесса	-2
ИТОГО:		-10

3.7. Критерии материального стимулирования руководителя отдела управления качеством образования и инноваций

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Разработка и актуализация нормативно-методического обеспечения (НМО) системы менеджмента качества (СМК) и инновационной деятельности (ИД) – НМО (положения, инструкции, приказы) СМК и ИД разработано и актуально;	до 1,5 1,5



	<ul style="list-style-type: none">– НМО СМК и ИД разработано, но требует актуализации;– НМО СМК и ИД разработано не по всем макропроцессам	1,0 0,5
2.	Организация работы Совета по качеству (СК) <ul style="list-style-type: none">– наличие плана работы СК;– наличие протоколов заседания СК;– контроль выполнения решений СК	до 1,0 0,2 0,4 0,4
3.	Организация управления документацией СМК <ul style="list-style-type: none">– своевременное определение потребности в разработке (актуализации) документации СМК и ЛНА;– соблюдение процедуры разработки, согласования и утверждения документов СМК и ЛНА;– обеспечение структурных подразделений и должностных лиц актуальной документацией СМК	до 2,0 1,0 0,5 0,5
4.	Организация управления записями СМК <ul style="list-style-type: none">– все документы подразделений включены в номенклатуру дел техникума и формируются в дела;– своевременная актуализация форм записей;– соблюдение условий регулярности и своевременности заполнения данных	до 2,0 0,5 1,0 0,5
5.	Организация и проведение внутренних аудитов СМК <ul style="list-style-type: none">– программа внутренних аудитов разработана и утверждена;– сроки проведения внутренних аудитов не нарушены;– планы проведения внутренних аудитов выполнены полностью;– проверка выполнения корректирующих действий проведена	до 2,0 0,5 0,5 0,5 0,5
6.	Организация и проведение внешних аудитов СМК (наличие сертификата соответствия)	1,0
7.	Анализ СМК и улучшение качества <ul style="list-style-type: none">– сводный отчет о функционировании СМК сформирован;– рекомендации по улучшению процессов СМК разработаны;– корректирующие и предупреждающие действия выполнены не менее чем на 90%	до 2,0 1,0 0,5 0,5
8.	Достижение целей в области качества <ul style="list-style-type: none">– цели в области качества выполнены на 100%– цели в области качества выполнены более чем на 90%;– цели в области качества выполнены на уровне 70-90%;– цели в области качества выполнены на уровне 50-70%	до 2,0 2,0 1,5 1,0 0,5
9.	Координация реализации инновационных образовательных проектов (программ) <ul style="list-style-type: none">– внутреннего уровня– областного уровня– всероссийского– международного уровня	до 1,0 0,3 0,4 0,5 1,0
10.	Организация работы инновационных площадок <ul style="list-style-type: none">– наличие планов работы инновационных площадок;– организация и координация деятельности рабочих групп;– выполнение плана работы инновационных площадок	до 2,0 0,5 1,0 0,5
11.	Формирование банка данных инновационных процессов и актуального педагогического опыта	до 2,0

	Локальные нормативные акты	Лист 50 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	<ul style="list-style-type: none"> – обновление и актуализация банка данных; – наличие банка данных 	2,0 1,0
12.	<p>Информатизация деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
13.	<p>Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел – сроки хранения документов соблюдаются 	до 1,0 0,5 0,5
14.	<p>Участие в методической работе техникума</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией – участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума – участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения 	до 1,0 0,5 0,2 0,3
15.	<p>Информационно-консультационная поддержка структурных подразделений техникума материалами по вопросам работы отдела</p> <ul style="list-style-type: none"> – проведение обучающих семинаров; – индивидуальное и групповое консультирование 	до 1,0 0,5 0,5
16.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
17.	Своевременная подготовка отчетов в вышестоящие организации по курируемым вопросам	1,0
18.	<p>Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам</p> <ul style="list-style-type: none"> – все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально; – все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все 	до 1,0 1,0 0,5
	ИТОГО:	26
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Обоснование жалоб участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
2.	Имеются несоответствия, выявленные при внешнем аудите, но не выявленные при внутреннем аудите	-2
3.	Нарушение сроков и содержания отчетности в вышестоящие органы	-2
4.	Несвоевременная подготовка документации по СМК	-2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2
	ИТОГО:	-10

3.8. Критерии материального стимулирования руководителя службы безопасности и административно-хозяйственной части

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Наличие и выполнение плана хозяйственной деятельности техникума	до 1,0



	<ul style="list-style-type: none">– план хозяйственной деятельности разработан и утвержден;– план хозяйственной деятельности выполнен не менее 95%;– план хозяйственной деятельности выполнен не менее 60%	0,2 0,8 0,4
2.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none">– ЛНА разработаны и актуальны;– ЛНА разработаны, но требуют актуализации;– ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам	до 1,5 1,5 1,0 0,5
3.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел <ul style="list-style-type: none">– формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел– сроки хранения документов соблюдаются	до 1,0 0,5 0,5
4.	Своевременная подготовка отчетов в вышестоящие организации по курируемым вопросам	1,0
5.	Развитие учебно-материальной базы <ul style="list-style-type: none">– обновление учебно-материальной базы– модернизация действующей учебно-материальной базы– поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	до 1,0 1,0 0,5 0,3
6.	Обеспечение безопасности образовательного процесса <ul style="list-style-type: none">– осуществление планомерных действий в экстренных случаях (эвакуация учащихся, преподавателей и работников, вызов скорой помощи, службы спасения), в том числе проведение учебных эвакуаций по программе пожарной безопасности;– соблюдение контрольно-пропускного режима;– обеспечение постоянной готовности системы связи и оповещения, технических средств охраны;– своевременное оснащение техникума средствами антитеррористической защиты;– создание и содержание в целях гражданской обороны запасов материально-технических, продовольственных, медицинских и иных средств и средств индивидуальной защиты для ликвидации чрезвычайных (кризисных) ситуации	до 2,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
7.	Наличие и выполнение плана строительно-монтажных работ <ul style="list-style-type: none">– план строительно-монтажных работ разработан и утвержден;– взаимодействие с вышестоящими органами (министерство образования, министерство имущественных отношений);– план строительно-монтажных работ выполнен не менее 95%	до 2,0 0,2 1,0 0,8
8.	Обеспечение ритмичной работы техникума <ul style="list-style-type: none">– своевременное оснащение учебного корпуса, мастерских, столовой, спортивного зала, общежития материальными ресурсами;– систематический контроль за работой электросети, водо- и теплоснабжений, приборов учета энергоресурсов, приборов охранно-пожарной сигнализации, видеонаблюдения и электрооборудования	до 2,0 1,0 1,0
9.	Содержание зданий, сооружений, инженерных систем и оборудования в исправном состоянии <ul style="list-style-type: none">– контроль технического состояния зданий и сооружений, наружных и внутренних коммуникаций, электрооборудования и вверенной	до 2,5



	территории; – своевременное выполнение заявок на проведение ремонтных и иных работ; – своевременная санитарная уборка помещений; – своевременная работа по благоустройству, озеленению и уборке территорий	0,5 1,0 0,5 0,5
10.	Рациональное расходование электроэнергии, потребление воды и тепла – снижение расхода воды; – снижение расхода электроэнергии; – снижение расхода тепла; – соблюдение норм расхода материально-технических ресурсов	до 2,0 0,5 0,5 0,5 0,5
11.	Обеспечение сохранности материальных ценностей – договоры о материальной ответственности заключены со всеми материально-ответственными лицами; – своевременное проведение инвентаризации материальных ценностей	до 2,0 1,0 1,0
12.	Взаимодействие со сторонними организациями-подрядчиками – своевременное заключение договоров с предприятиями, организациями, органами местного самоуправления; – своевременная подготовка проектно-сметной документации на ремонтно-строительные работы; – отсутствие замечаний при приемке работ, выполненных сторонними организациями	до 1,5 0,5 0,5 0,5
13.	Подготовка техникума к новому учебному году, к осенне-зимнему, зимне-весеннему сезону – своевременная подготовка зданий техникума; – проведение мероприятий по подготовке систем жизнеобеспечения; – своевременная подготовка документации по приемке отдельных помещений	2,0 1,0 0,5 0,5
14.	Координация деятельности подразделений по охране труда, предупреждения травматизма и соблюдения внутреннего режима в техникуме – своевременная аттестация рабочих и учебных мест по условиям труда и обучения в части, касающейся требований безопасности; – своевременное обучение и проверка знаний по охране труда работников службы АХЧ; – обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	до 2,0 1,0 0,5 0,5
15.	Отсутствие внешних предписаний и замечаний сторонних контролирующих организаций	2,0
	ИТОГО	26
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	-2
2.	Замечания и предписания сторонних организаций	-2
3.	Срыв образовательного процесса из отказов инженерных сетей и оборудования	-2
4.	Невыполнение предписаний сторонних организаций при наличии финансовых средств, которые не предусмотрены в смете техникума	-2

	Локальные нормативные акты	Лист 53 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

5.	Обоснование жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
	ИТОГО	- 10

3.9. Критерии материального стимулирования заведующего отделением

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Доля выпускников, имеющих 75% и более оценок «отлично» в дипломе (дипломы с отличием) – более 15% – 11%-15% – 5%-10%	до 1,5 1,5 1,0 0,5
2.	Сохранение контингента обучающихся отделения по итогам отчетного периода: – не более 5 % отчисленных в 1 семестре и не более 3% во 2 семестре – отсутствие отчисленных по неуважительной причине	до 1,5 1,0 0,5
3.	Участие в работе экспериментальных площадок и реализации инновационных образовательных проектов (программ) – внутреннего уровня – областного уровня – всероссийского уровня	до 1,0 0,5 0,8 1,0
4.	Участие студентов отделения в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
5.	Наличие призеров и победителей среди студентов отделения, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
6.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
7.	Выполнение учебных планов и программ по дисциплинам и профессиональным модулям на 100%	1,0
8.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам – все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально; – все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все	до 1,0 1,0 0,5
9.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по организации учебной деятельности студентов – ЛНА разработаны и актуальны; – ЛНА разработаны, но требуют актуализации;	до 1,5 1,5 1,0



	– ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам	0,5
10.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none">– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)– ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
11.	Положительная динамика уровня успеваемости студентов по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– успеваемость на уровне 100%– успеваемость меньше 100%, но выше предыдущего значения– успеваемость меньше 100%, но не ниже предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,5 1,0
12.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– качество успеваемости выше предыдущего значения– качество успеваемости на уровне предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,0
13.	Работа по предотвращению неуспеваемости и повышению качества образования <ul style="list-style-type: none">– индивидуальная работа со студентами– индивидуальная работа с родителями– участие в работе комиссии по профилактике нарушений учебной дисциплины/ профилактике правонарушений	до 1,0 0,5 0,2 0,3
14.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел <ul style="list-style-type: none">– формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел– сроки хранения документов соблюдаются	до 1,0 0,5 0,5
15.	Наличие и выполнение плана внутритехникумовского контроля (ВТК) <ul style="list-style-type: none">– план посещения занятий (мероприятий) разработан– план посещения занятий (мероприятий) курируемых сотрудников выполнен	до 1,0 0,2 0,8 (0,1 за каждое)
16.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none">– обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума– участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
17.	Организация работы обучающихся по самоуправлению	0,5
18.	Выполнение заданий и оперативных поручений руководителя	1,0
19.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
20.	Проверка журналов учебных занятий групп отделения <ul style="list-style-type: none">– соблюдение графика проверки журналов учебных занятий групп;– своевременная подготовка отчета по результатам проверки журналов учебных занятий	до 1,0 0,5 0,5
21.	Участие в профориентационной работе и работе приемной комиссии	0,5
22.	Своевременная подготовка материалов для стипендиальной комиссии, педагогических советов, родительских собраний, заседаний активов групп и т.д.;	0,7
23.	Контроль посещаемости учебных занятий студентами отделения:	до 1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 55 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– ежедневный учет посещаемости учебных занятий студентами отделения; – отрицательная динамика количества пропусков учебных занятий без уважительной причины	0,5 0,5
	ИТОГО	26
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение сроков подготовки учебно-планирующей документации	-2
2.	Обоснование жалоб участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Нарушение сроков подготовки отчетной документации отделения	-2
4.	Выявление несоответствий в деятельности отделения при внутренних проверках	-2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2
	ИТОГО:	-10

3.10. Критерии материального стимулирования заведующего методическим кабинетом

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
2.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода:	до 1,0
	– на уровне техникума	0,1
	– городского/зонального уровня	0,2
	– областного/окружного уровня	0,3
	– всероссийского/международного уровня	0,4
3.	Наличие призеров и победителей среди студентов, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода:	до 3,0
	– на уровне техникума	0,3
	– городского/зонального уровня	0,5
	– областного/окружного уровня	0,9
	– всероссийского/международного уровня	1,3
4.	Участие педагогических работников в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода:	до 1,0
	– на уровне техникума	0,1
	– городского/зонального уровня	0,2
	– областного/окружного уровня	0,3
	– всероссийского/международного уровня	0,4
5.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по курируемым вопросам	до 1,5
	– ЛНА разработаны и актуальны;	1,5
	– ЛНА разработаны, но требуют актуализации;	1,0
	– ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам	0,5
6.	Информатизация деятельности	до 0,5
	– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)	0,5



	– ИКТ используются фрагментарно	0,2
7.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов по итогам отчетного периода: – качество успеваемости выше предыдущего значения – качество успеваемости на уровне предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,0
8.	Наличие и состояние комплексного методического обеспечения (КМО) учебных дисциплин и профессиональных модулей в отчетном периоде – обновление и актуализация КМО учебных дисциплин и профессиональных модулей – наличие КМО учебных дисциплин и профессиональных модулей	до 1,0 1,0 0,5
9.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам – все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально; – все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все	до 1,0 1,0 0,5
10.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел – формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел – сроки хранения документов соблюдаются	до 1,0 0,5 0,5
11.	Наличие и выполнение плана внутритехникумовского контроля (ВТК) – план посещения занятий (мероприятий) разработан – план посещения занятий (мероприятий) курируемых сотрудников выполнен	до 1,0 0,2 0,8 (0,1 за каждое)
12.	Участие в методической работе техникума – обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией – участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума – участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
13.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
14.	Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки и аттестации (ПКА) педагогических работников – годовой план ПКА педагогических работников разработан и утвержден; – план ПКА за семестр/учебный год выполнен не менее 95%; – доля охвата повышением квалификации и стажировкой педагогических работников не менее 33% в год (семестр — не менее 15%)	до 1,5 0,2 0,8 0,5
15.	Создание информационного пространства инженерно-педагогических работников – база данных учебно-методических работников создана и актуальна; – своевременная координация формирования электронных портфолио педагогических работников; – создание электронного банка фото и видеоресурсов (открытые занятия, внеклассные мероприятия, научно-практические конференции)	до 3,0 1,0 1,0 1,0
16.	Руководство творческой школой для преподавателей	до 1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 57 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	<ul style="list-style-type: none"> – программа творческой школы преподавателей разработана и утверждена; – соблюдение плана заседаний творческой школы для преподавателей; – выполнение программы творческой школы в полном объеме 	0,3 0,3 0,6
17.	Своевременная подготовка материалов по аттестации педагогических работников, оформление наградных документов <ul style="list-style-type: none"> – своевременное и правильное оформление наградных листов; – оказание помощи педагогическим работникам по формированию портфолио для аттестации на квалификационную категорию; – своевременная подготовка отчетов об аттестации педагогических работников 	до 2,5 0,5 1,0 1,0
18.	Участие в профориентационной работе и работе приемной комиссии	0,5
19.	Своевременное оформление печатной продукции	1,0
20.	Своевременная подготовка презентаций	1,2
	ИТОГО	26
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение сроков подготовки документации	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2
4.	Невыполнение плана работы методического кабинета	-2
5.	Выявление несоответствий в деятельности при внутренних и внешних проверках	-2
	ИТОГО	-10

3.11. Критерии материального стимулирования заведующего учебной частью

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
2.	Выполнение учебных планов и программ по дисциплинам и профессиональным модулям на 100%	1,0
3.	Соблюдение ритма изучения учебных дисциплин и профессиональных модулей (выполнение календарных учебных графиков)	1,0
4.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам (форма №1, 2 и 3) <ul style="list-style-type: none"> – все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально; – все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все 	до 1,0 1,0 0,5
5.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none"> – ЛНА разработаны и актуальны; – ЛНА разработаны, но требуют актуализации; – ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам 	до 1,5 1,5 1,0 0,5
6.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) 	до 0,5 0,5



	– ИКТ используются фрагментарно	0,2
7.	Проверка журналов учебных занятий <ul style="list-style-type: none">– соблюдение графика проверки журналов учебных занятий групп;– своевременная подготовка отчета по результатам проверки журналов учебных занятий	до 1,0 0,5 0,5
8.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел <ul style="list-style-type: none">– формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел– сроки хранения документов соблюдаются	до 1,0 0,5 0,5
9.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none">– обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума– участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
10.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
11.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
12.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
13.	Составление расписания учебных занятий и ведение журнала замен <ul style="list-style-type: none">– соблюдение сроков составления основного расписания учебных занятий;– своевременное размещение расписания на информационных стендах и сайте техникума;– своевременное обеспечение замены учебных занятий временно отсутствующих преподавателей;– учет динамики работоспособности студентов, степени сложности усвоения учебного материала при составлении расписания учебных занятий;– занятия по одной дисциплине, профессиональному модулю проводятся с интервалом один-два дня, но не реже чем 1 раз в 3 дня	до 3,7 1,0 0,2 0,5 1,0 1,0
14.	Участие в профориентационной работе и работе приемной комиссии	0,5
15.	Распределение аудиторного фонда для проведения учебных занятий <ul style="list-style-type: none">– распределение аудиторного фонда осуществляется в соответствии со спецификой учебных дисциплин и учебно-дидактическими возможностями учебных кабинетов и лабораторий;– отсутствие двойного закрепления («накладок») при распределении аудиторного фонда	до 2,0 1,0 1,0
16.	Составление графика дежурства преподавателей по техникуму <ul style="list-style-type: none">– своевременное составление графика дежурства преподавателей на месяц;– своевременное размещение графика дежурства преподавателей на доске объявлений	до 0,5 0,3 0,2
17.	Составление графиков текущей аттестации (срезовые (директорские) работы) <ul style="list-style-type: none">– график срезовых (директорских) работ разработан;– график срезовых (директорских) работ выполнен	до 1,0 0,2 0,8
18.	Составление графиков (расписаний) промежуточной аттестации	до 1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 59 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– график (расписание) промежуточной аттестации разработан	0,2
	– график (расписание) промежуточной аттестации выполнен	0,8
19.	Составление графика лабораторных и практических работ	до 1,0
	– график лабораторных и практических работ разработан	0,2
	– график (лабораторных и практических работ выполнен	0,8
20.	Формирование фонда оценочных средств	до 1,0
	– своевременное (за 2 недели до аттестации) обновление и актуализация фондов оценочных средств учебных дисциплин и профессиональных модулей	1,0
	– наличие фондов оценочных средств по всем учебным дисциплинам и профессиональным модулям	0,5
21.	Учебная нагрузка студентов в неделю	до 3,0
	– учебная нагрузка во всех группах не превышает 36 часов в неделю;	3,0
	– в 90% учебных групп учебная нагрузка не превышает 36 часов в неделю;	2,0
	– в 75% учебных групп учебная нагрузка не превышает 36 часов в неделю	1,0
22.	Наличие и выполнение плана внутритехникумовского контроля (ВТК)	до 1,0
	– план посещения занятий (мероприятий) разработан	0,2
	– план посещения занятий (мероприятий) курируемых сотрудников выполнен	0,8
		(0,1 за каждое)
23.	Участие в работе комиссии по профилактике нарушений учебной дисциплины/ профилактике правонарушений	0,3
24.	Организационно-техническая поддержка работы учебной части	до 0,7
	ИТОГО	26,0
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение сроков подготовки документации	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2
4.	Срывы образовательного процесса по вине заведующего учебной части	-2
5.	Выявление несоответствий в деятельности при внутренних и внешних проверках	-2
	ИТОГО	-10

3.12. Критерии материального стимулирования заведующего практикой

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Выполнение учебных программ по учебной, производственной и преддипломной практике на 100%	1,0
2.	Удельный вес выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии/специальности (включая, выпускников, призванных в ряды ВС РФ и продолживших обучение)	до 1,5
	– 100%	1,5
	– 90%-99%	1,0
	– 75%-89%	0,5
3.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода:	до 1,0
	– на уровне техникума	0,1
	– городского/зонального уровня	0,2



	<ul style="list-style-type: none">– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	0,3 0,4
4.	Наличие призеров и победителей среди студентов, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
5.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
6.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none">– все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально;– все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все	до 1,0 1,0 0,5
7.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none">– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)– ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
8.	Положительная динамика уровня успеваемости студентов по учебной, производственной и преддипломной практике (по итогам отчетного периода): <ul style="list-style-type: none">– успеваемость на уровне 100%– успеваемость меньше 100%, но выше предыдущего значения– успеваемость меньше 100%, но не ниже предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,5 1,0
9.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов учебной, производственной и преддипломной практике (по итогам отчетного периода): <ul style="list-style-type: none">– качество успеваемости выше предыдущего значения– качество успеваемости на уровне предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,0
10.	Работа по предотвращению неуспеваемости и повышению качества образования <ul style="list-style-type: none">– индивидуальная работа со студентами– индивидуальная работа с родителями	до 0,7 0,5 0,2
11.	Наличие и состояние комплексного методического обеспечения (КМО) учебной, производственной и преддипломной практики в отчетном периоде <ul style="list-style-type: none">– обновление и актуализация КМО учебной, производственной и преддипломной практики;– наличие КМО учебной, производственной и преддипломной практики	до 1,0 1,0 0,5
12.	Система работы с документацией сотрудников <ul style="list-style-type: none">– график контроля состояния и оформления документации сотрудников выполняется– критерии контроля документации определены и доведены до сотрудников	до 1,0 0,5 0,5
13.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел <ul style="list-style-type: none">– формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел– сроки хранения документов соблюдаются	до 1,0 0,5 0,5
14.	Участие педагогических работников в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного	до 1,0



	периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	0,1 0,2 0,3 0,4
15.	Выполнение плана посещения занятий мастеров производственного обучения	0,8
16.	Взаимодействие с предприятиями и организациями <ul style="list-style-type: none">– подбор рабочих мест, соответствующих требованиям учебных программ;– своевременное заключение договоров на прохождение студентами производственной и преддипломной практики	до 1,0 0,5 0,5
17.	Соблюдение норм обеспечения и правил безопасного проведения работ на практике <ul style="list-style-type: none">– своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности мастерами производственного обучения, руководителями практики;– обеспечение выполнения норм и правил безопасности труда, противопожарных правил, санитарно-гигиенических норм	до 0,6 0,3 0,3
18.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none">– проведение ИМС по курируемым вопросам;– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума– участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
19.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none">– ЛНА разработаны и актуальны;– ЛНА разработаны, но требуют актуализации;– ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам	до 1,5 1,5 1,0 0,5
20.	Обеспечение выполнения учебных программ по учебной, производственной и преддипломной практике <ul style="list-style-type: none">– своевременное составление планов, графиков учебной, производственной и преддипломной практики;– выполнение графика учебной, производственной и преддипломной практики	до 1,0 0,5 0,5
21.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	0,5
22.	Содействие развитию технического творчества, рационализации и изобретательства <ul style="list-style-type: none">– подбор учебно-производственных работ творческого характера для реализации на учебной и производственной практике;– выполнение учебно-производственных работ творческого характера через кружки профессионального творчества при мастерских	до 0,6 0,2 0,4
23.	Привлечение руководителей практики от организаций для обмена опытом работы по руководству практикой	0,5
24.	Участие в работе квалификационной комиссии по присвоению обучающимся рабочих профессий <ul style="list-style-type: none">– удельный вес выпускников, получивших повышенный разряд, выше уровня предыдущего периода;	до 0,8 0,8

	Локальные нормативные акты	Лист 62 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– удельный вес выпускников, получивших повышенный разряд, на уровне предыдущего периода	0,4
	ИТОГО:	26
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте (подчиненных по должности)	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности, электробезопасности, противопожарной безопасности и санитарно-гигиенических норм при прохождении учебной, производственной и преддипломной практики	-2
4.	Нарушение сроков составления документации	-2
5.	Нарушение трудовой дисциплины	-2
	ИТОГО:	-10

3.13. Критерии материального стимулирования руководителя структурного подразделения — руководителя ресурсного центра

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся ресурсного центра по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – не более 5 % отчисленных – отсутствие отчисленных по неуважительной причине 	до 1,5 1,0 0,5
2.	Развитие учебно-материальной базы ресурсного центра <ul style="list-style-type: none"> – обновление учебно-материальной базы – модернизация действующей учебно-материальной базы – поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы 	до 1,0 1,0 0,5 0,3
3.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none"> – все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально; – все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все 	до 1,0 1,0 0,5
4.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none"> – ЛНА разработаны и актуальны; – ЛНА разработаны, но требуют актуализации; – ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам 	до 1,5 1,5 1,0 0,5
5.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
6.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
7.	Наличие и состояние комплексного методического обеспечения (КМО) деятельности ресурсного центра в отчетном периоде <ul style="list-style-type: none"> – обновление и актуализация КМО учебных дисциплин и 	до 1,0



	профессиональных модулей – наличие КМО учебных дисциплин и профессиональных модулей	1,0 0,5
8.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел – формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел – сроки хранения документов соблюдаются	до 1,0 0,5 0,5
9.	Своевременная подготовка отчетов в вышестоящие организации по курируемым вопросам	1,0
10.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
11.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
12.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
13.	Участие в профориентационной работе и работе по трудоустройству выпускников – своевременное оформление печатной продукции, разработка рекламных материалов по профориентации и работе ресурсного центра; – выполнение графика встреч с абитуриентами Арзамасского и других районов; – содействие развитию у выпускников навыков трудоустройства через встречи выпускников с потенциальными работодателями, участие в проектах, семинарах, конкурсах по направлению «Карьера»	до 1,0 0,4 0,3 0,3
14.	Участие в методической работе техникума – обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией – участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума – участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
15.	Комплектование групп на обучение в ресурсном центре – информирование потенциальных социальных партнеров о предоставляемых образовательных услугах; – заключение договоров с предприятиями г. Арзамаса и района на оказание платных образовательных услуг в сфере ДПО; – заключение договоров с физическими лицами на оказание платных образовательных услуг в сфере ДПО	до 3,0 1,0 1,0 1,0
16.	Положительная динамика приема слушателей на обучение в ресурсном центре	1,0
17.	Положительная динамика поступления средств от образовательной деятельности ресурсного центра	1,0
18.	Собираемость средств за обучение на уровне 100%	1,0
19.	Организация образовательного процесса ресурсного центра – своевременное составление планово-сметной документации, актов оказанных услуг, документов об обучении для групп с полным возмещением затрат на обучение; – своевременное составление учебных планов ДПО и расписания учебных занятий ресурсного центра;	до 3,5 1,0 1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 64 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– выполнение учебных планов и программ по дисциплинам и профессиональным модулям ресурсного центра на 100%; – удовлетворенность слушателей не менее 70%	1,0 0,5
20.	Взаимодействие с ГКУ ЦЗН города Арзамаса – заключение договоров на переобучение незанятого населения; – участие в плановых мероприятиях ГКУ ЦЗН города Арзамаса и ярмарках вакансий	до 0,7 0,4 0,3
21.	Участие в работе экспериментальных площадок и реализации инновационных образовательных проектов (программ) – внутреннего уровня – областного уровня – всероссийского уровня	до 1,0 0,5 0,8 1,0
22.	Ежедневный учет посещаемости учебных занятий ресурсного центра	0,5
23.	Участие в организации конкурсов профессионального мастерства, технических конференций, заседаний учебно-методических объединений, выставок, ярмарок и т.п. на базе техникума	0,5
24.	Своевременное обеспечение замены учебных занятий временно отсутствующих преподавателей	0,5
	ИТОГО:	26
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение сроков подготовки учебно-планирующей документации	-2
2.	Обоснование жалоб участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Нарушение сроков подготовки отчетной документации отделения	-2
4.	Выявление несоответствий в деятельности отделения при внутренних проверках	-2
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2
	ИТОГО:	-10

3.14. Критерии материального стимулирования преподавателей

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Положительная динамика уровня успеваемости студентов по итогам семестра, учебного года: – успеваемость на уровне 100% – успеваемость меньше 100%, но выше среднего показателя по техникуму – успеваемость на уровне среднего показателя по техникуму – успеваемость ниже среднего показателя по техникуму, но выше личного показателя в предыдущем семестре	до 2,0 2,0 1,5 1,0 0,5
2.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов по итогам семестра, учебного года: – положительная динамика личного показателя уровня качества успеваемости – уровень качества успеваемости ниже личного показателя в предыдущем семестре, но выше среднего показателя по методическому объединению – уровень качества успеваемости ниже личного показателя в предыдущем семестре, но выше среднего показателя по техникуму	до 2,0 2,0 1,5 1,0



	<ul style="list-style-type: none">– уровень качества успеваемости ниже показателя по методическому объединению, но выше среднего показателя по техникуму	0,5
3.	Участие студентов, подготовленных педагогическим работником, в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
4.	Наличие призеров и победителей среди студентов, подготовленных педагогическим работником к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
5.	Аналитическая и диагностическая работа преподавателя (систематическое использование исследования уровня усвоения ЗУН, развития способностей, дифференцированный подход к организации учебной деятельности, в том числе балльно-рейтинговая система оценивания)	0,5
6.	Участие в работе экспериментальных площадок и реализации инновационных образовательных проектов (программ) <ul style="list-style-type: none">– внутреннего уровня– областного уровня– всероссийского уровня	до 0,5 0,3 0,4 0,5
7.	Инновационная деятельность: <ul style="list-style-type: none">– систематическое внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных методик, технологий (при наличии систематизированных научно-методических материалов)– систематическое внедрение отдельных элементов инновационных образовательных методик, технологий	до 1,0 1,0 0,5
8.	Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none">– самообразование и участие в работе методических объединений– участие в работе региональных учебно-методических объединений– профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года), в том числе стажировка в профильных организациях с предоставлением отчета (не реже одного раза три года)	до 1,5 0,2 0,3 1,0
9.	Участие педагогического работника в конференциях (с предоставлением выходных данных печатного издания), смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
10.	Проведение открытого учебного занятия в течение отчетного периода <ul style="list-style-type: none">– с предоставлением методической разработки– с предоставлением плана учебного занятия– без предоставления методической разработки	до 1,5 1,5 1,0 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 66 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

11.	<p>Внеурочная работа со студентами в течение отчетного периода</p> <ul style="list-style-type: none"> – участие в проведении предметной недели, декады, месячника – проведение индивидуального открытого внеурочного мероприятия в рамках проведения предметной недели, декады, месячника (с предоставлением разработки) – участие в проведении коллективного открытого внеурочного мероприятия в рамках проведения предметной недели, декады, месячника (с предоставлением разработки) 	<p>до 1,0</p> <p>0,2</p> <p>0,8</p> <p>0,4</p>
12.	<p>Обобщение педагогического опыта в течение семестра:</p> <ul style="list-style-type: none"> – руководство творческой школой педагогов, выступление на творческой школе, заседании методического объединения; – выступление на педагогическом совете, педагогических чтениях; – участие в интернет – проектах 	<p>до 1,3</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,3</p>
13.	<p>Работа над комплексно – методическим обеспечением специальностей и профессий в течение семестра:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание рекомендаций для самостоятельной работы студентов (от 25 до 50 страниц) – создание мультимедийных презентаций (0,1 за каждую) – создание методического пособия для преподавателей и студентов (свыше 50 страниц) – создание рекомендаций для проведения лабораторно-практических занятий, курсовых и творческих работ – создание комплекта лекций по курсу, разделу (от 25 страниц) 	<p>до 3,1</p> <p>0,6</p> <p>до 0,5</p> <p>1,0</p> <p>0,6</p> <p>0,4</p>
14.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
15.	Работа по предотвращению и повышению успеваемости (активное участие в работе комиссии по профилактике нарушений учебной дисциплины/ профилактике правонарушений)	0,3
	ИТОГО:	20
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушения трудовой дисциплины, зафиксированные в распоряжениях зам. директора по УиНМР	-1 за каждое
2.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-1
3.	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, подтвержденные административными актами	-2
4.	Нарушение выполнения графика открытых занятий	до 1,0
	- непроведение	- 1
	- проведение с нарушением сроков	- 0,5
5.	Наличие замечаний по санитарно-гигиеническому и техническому содержанию закрепленной учебной аудитории (по итогам ежемесячной проверки комиссией)	- 0,5
6.	Наличие фактов опоздания (по данным электронной пропускной системы)	- 0,5 за каждый факт
7.	Замечания по ведению документации преподавателя (в том числе оформления журнала учебных занятий) по итогам контроля	0,6 (- 0,2 за каждое нарушение)

	Локальные нормативные акты	Лист 67 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

		ние)
	ИТОГО:	не более 8,0

3.15. Критерии материального стимулирования заведующего библиотекой

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Наличие и выполнение планов работы библиотеки (годовой, месячный) <ul style="list-style-type: none"> – план работы библиотеки на год/месяц разработан и утвержден; – план работы библиотеки выполнен не менее 95%; – план работы библиотеки выполнен не менее 60% 	до 1,0 0,2 0,8 0,4
2.	Диагностическая и аналитическая работа (анализ обращаемости, читаемости, посещаемости)	1,0
3.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией, в том числе по внеклассной работе; – участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума; – проведение открытых внеклассных мероприятий 	до 1,0 0,5 0,2 0,3
4.	Наличие системы по комплектованию книжного фонда библиотеки по всем направлениям <ul style="list-style-type: none"> – своевременное составление справки по учебной литературе; – систематизация заявок на приобретение учебной литературы; – пополнение библиотечного фонда за отчетный период; – своевременная обработка, регистрация и учет учебной литературы; – систематический совокупный учет библиотечного фонда 	до 3,0 0,5 0,5 1,0 0,5 0,5
5.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
6.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
7.	Наличие реализуемой авторской программы развития библиотеки <ul style="list-style-type: none"> – реализуемая программа актуальна – программа требует корректировки 	до 1,0 1,0 0,5
8.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел <ul style="list-style-type: none"> – формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел – сроки хранения документов соблюдаются 	до 1,0 0,5 0,5
9.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
10.	Положительная динамика читательской активности	1,0
11.	Ведение электронного журнала периодических изданий	0,5
12.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
13.	Эффективное взаимодействие с классными руководителями и воспитателями	до 2,0

	Локальные нормативные акты	Лист 68 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	общежития: - проведение внеурочных мероприятий в учебных группах; - проведение мероприятий с проживающими в общежитии	1,0 1,0
14.	Проведение тематических мероприятий для педагогических работников, родителей	1,0
15.	Работа по обслуживанию читателей – читательские формуляры заведены на всех читателей; – своевременное выявление нарушений сроков возвращения литературы	до 1,0 0,5 0,5
16.	Подготовка тематических книжных выставок/полок – своевременное обновление тематических книжных выставок/полок; – тематические книжные выставки/полки соответствуют плану работы библиотеки	до 1,0 0,5 0,5
17.	Своевременное оформление подписки на периодические издания	0,2
18.	Обеспечение сохранности библиотечного фонда – своевременное проведение инвентаризации библиотечного фонда; – результативное принятие мер по возмещению книг, утраченных по вине читателя; – своевременное списание устаревшей и ветхой литературы; – соблюдение норм и правил списания литературы	до 2,0 0,5 0,5 0,5 0,5
19.	Развитие социального партнерства (сотрудничество с центральной городской библиотекой, другими библиотеками города)	0,5
20.	Соблюдение санитарных норм и правил пожарной безопасности в библиотеке	0,5
	ИТОГО:	20
1.	Неисполнение или несвоевременное исполнение разовых служебных поручений	-2
2.	Отсутствие доступа к сети Интернет в библиотеке	-2
3.	Обоснование жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
4.	Нарушение трудовой дисциплины	-2
	ИТОГО:	-8

3.16. Критерии материального стимулирования руководителя физвоспитания

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Положительная динамика уровня успеваемости студентов по итогам семестра, учебного года: – успеваемость на уровне 100% – успеваемость меньше 100%, но выше среднего показателя по техникуму – успеваемость на уровне среднего показателя по техникуму – успеваемость ниже среднего показателя по техникуму, но выше личного показателя в предыдущем семестре	до 2,0 2,0 1,5 1,0 0,5
2.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов по итогам семестра, учебного года: – положительная динамика личного показателя уровня качества успеваемости – уровень качества успеваемости ниже личного показателя в предыдущем семестре, но выше среднего показателя по методическому объединению	до 2,0 2,0 1,5



	<ul style="list-style-type: none">– уровень качества успеваемости ниже личного показателя в предыдущем семестре, но выше среднего показателя по техникуму– уровень качества успеваемости ниже показателя по методическому объединению, но выше среднего показателя по техникуму	1,0 0,5
3.	Участие студентов и команд в спортивных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
4.	Наличие призеров и победителей среди студентов и команд в спортивных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
5.	Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none">– самообразование и участие в работе методических объединений– профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года), в том числе стажировка в профильных организациях с предоставлением отчета (не реже одного раза три года)	до 1,2 0,2 1,0
6.	Участие педагогического работника в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах спортивно-оздоровительного направления по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
7.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
8.	Развитие учебно-материальной базы в соответствии с ФГОС <ul style="list-style-type: none">– обновление учебно-материальной базы– модернизация действующей учебно-материальной базы– поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	до 1,0 1,0 0,5 0,3
9.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none">– обеспечение спортивно-оздоровительных мероприятий организационно-методической документацией;– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума– участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
10.	Наличие реализуемой авторской программы развития курируемого направления деятельности <ul style="list-style-type: none">– реализуемая программа актуальна– программа требует корректировки	до 1,0 1,0 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 70 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

11.	Наличие системы и анализ диагностической работы <ul style="list-style-type: none"> – мониторинг участия групп в спортивных соревнованиях техникума; – мониторинг участия в соревнованиях различного уровня спортивных секций; – отслеживание состояния физической подготовленности студентов, работа по присвоению спортивных разрядов 	до 1,0 0,3 0,3 0,4
12.	Организация деятельности спортивного клуба, не являющегося отдельным структурным подразделением	0,5
13.	Наличие и выполнение планов спортивно-массовой работы (годовой, месячный) <ul style="list-style-type: none"> – план спортивно-массовой работы на год/месяц разработан и утвержден; – план спортивно-массовой работы выполнен не менее 90%; – план спортивно-массовой работы выполнен не менее 60% 	до 1,0 0,2 0,8 0,4
14.	Организация спортивно-массовой работы в техникуме <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение занятости студентов в спортивных секциях (максимальное количество в соотв. с САНПиН); – участие в этапах спартакиады техникума не менее 40% учебных групп; – участие в спортивно-массовых мероприятиях не менее 80% целевой аудитории 	до 1,5 0,5 0,5 0,5
15.	Оформление предметной (спортивной) среды <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение санитарных норм при размещении спортивного оборудования и оформлении предметной среды; – своевременное обновление стенда «Спортивная гордость» 	до 0,5 0,3 0,2
16.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
17.	Взаимодействие с учреждениями спорта и молодёжной политики города и области, иными сторонними организациями <ul style="list-style-type: none"> – организация совместных мероприятий студентов с сотрудниками спортивных структур, выдающимися спортсменами; – организация мероприятий для студентов и сотрудников техникума с использованием городских спортивных объектов: ФОКа, базы отдыха «Снежинка», стадиона «Знамя» и т.д.; – участие в организации и судействе спортивно-массовых мероприятий города 	до 1,2 0,4 0,4 0,4
18.	Своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности преподавателями физической культуры и педагогами дополнительного образования	0,3
	ИТОГО:	20
1.	Травматизм учащихся и студентов при проведении уроков физкультуры и спортивно-массовых мероприятий	-2
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-2
3.	Срывы учебных занятий, спортивно-массовых мероприятий, по вине преподавателя	-2
4.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-2
	ИТОГО:	-8

3.17. Критерии материального стимулирования преподавателя – организатора ОБЖ

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
---	---------------------------------------	-------



1.	Положительная динамика уровня успеваемости студентов по итогам семестра, учебного года: <ul style="list-style-type: none">– успеваемость на уровне 100%– успеваемость меньше 100%, но выше среднего показателя по техникуму– успеваемость на уровне среднего показателя по техникуму– успеваемость ниже среднего показателя по техникуму, но выше личного показателя в предыдущем семестре	до 2,0 2,0 1,5 1,0 0,5
2.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов по итогам семестра, учебного года: <ul style="list-style-type: none">– положительная динамика личного показателя уровня качества успеваемости– уровень качества успеваемости ниже личного показателя в предыдущем семестре, но выше среднего показателя по методическому объединению– уровень качества успеваемости ниже личного показателя в предыдущем семестре, но выше среднего показателя по техникуму– уровень качества успеваемости ниже показателя по методическому объединению, но выше среднего показателя по техникуму	до 2,0 2,0 1,5 1,0 0,5
3.	Участие студентов и команд в спортивных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
4.	Наличие призеров и победителей среди студентов и команд в спортивных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
5.	Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none">– самообразование и участие в работе методических объединений– профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года), в том числе стажировка в профильных организациях с предоставлением отчета (не реже одного раза три года)	до 1,2 0,2 1,0
6.	Участие педагогического работника в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах военно-патриотического направления по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
7.	Развитие учебно-материальной базы в соответствии с ФГОС <ul style="list-style-type: none">– обновление учебно-материальной базы– модернизация действующей учебно-материальной базы	до 1,0 1,0 0,5



	– поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	0,3
8.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none">– обеспечение военно-патриотических мероприятий организационно-методической документацией;– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума– участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
9.	Наличие реализуемой авторской программы развития курируемого направления деятельности <ul style="list-style-type: none">– реализуемая программа актуальна– программа требует корректировки	до 1,0 1,0 0,5
10.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
11.	Наличие системы и анализ диагностической работы <ul style="list-style-type: none">– мониторинг участия групп в мероприятиях патриотической направленности;– отслеживание состояния физической подготовленности и здоровья допризывников, уровня физической и психологической подготовленности к службе в ВС РФ	до 0,7 0,3 0,4
12.	Организация деятельности военно-патриотического клуба, не являющегося отдельным структурным подразделением	0,5
13.	Наличие и выполнение планов военно-патриотической работы и основных мероприятий гражданской обороны (годовой, месячный) <ul style="list-style-type: none">– план военно-патриотической работы и гражданской обороны на год/месяц разработан и утвержден;– план военно-патриотической работы и гражданской обороны выполнен не менее 90%;– план военно-патриотической работы и гражданской обороны выполнен не менее 60%	до 1,0 0,2 0,8 0,4
14.	Организация допризывной подготовки: <ul style="list-style-type: none">– соблюдение графика постановки студентов на воинский учет;– несение Почетной Вахты Памяти на Посту №1 (оценка «отлично»);– организация городских/зональных соревнований на базе техникума	до 1,5 0,5 0,5 0,5
15.	Сотрудничество с учреждениями города по вопросам организации внеурочной работы с обучающимися по формированию безопасного стиля жизнедеятельности, гражданской обороне, патриотическому воспитанию (проведение совместных мероприятий, экскурсий, встреч)	0,5
16.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
17.	Содержание защитных сооружений, индивидуальных средств защиты и формирований ГО в надлежащей готовности (в учебных целях)	0,8
18.	Организация занятий по ГО <ul style="list-style-type: none">– своевременная подготовка и проведение командно-штабные, тактико-специальные учения и другие мероприятия по ГО;– своевременное проведение практических занятий и тренировок	до 1,0 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 73 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	обучающихся и работников техникума по действиям в экстремальных ситуациях	0,5
	ИТОГО:	20
1.	Травматизм учащихся и студентов при проведении уроков физкультуры и спортивно-массовых мероприятий	-2
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-2
3.	Срывы учебных занятий, военно-патриотических мероприятий, по вине преподавателя	-2
4.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-2
	ИТОГО:	-8

3.18. Критерии материального стимулирования методиста Центра прикладных квалификаций

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
25.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none"> – все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально; – все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все 	до 1,0 1,0 0,5
26.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по курируемым вопросам <ul style="list-style-type: none"> – ЛНА разработаны и актуальны; – ЛНА разработаны, но требуют актуализации; – ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам 	до 1,5 1,5 1,0 0,5
27.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
28.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
29.	Наличие и состояние комплексного методического обеспечения (КМО) учебных дисциплин и профессиональных модулей в отчетном периоде <ul style="list-style-type: none"> – обновление и актуализация КМО учебных дисциплин и профессиональных модулей – наличие КМО учебных дисциплин и профессиональных модулей 	до 1,0 1,0 0,5
30.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел <ul style="list-style-type: none"> – формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел – сроки хранения документов соблюдаются 	до 1,0 0,5 0,5
31.	Своевременная подготовка отчетов в вышестоящие организации по курируемым вопросам	1,0
32.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
33.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
34.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник	0,3

	Локальные нормативные акты	Лист 74 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	«АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	
35.	Участие в профориентационной работе и работе по трудоустройству выпускников <ul style="list-style-type: none"> – своевременное оформление печатной продукции, разработка рекламных материалов по профориентации и работе ЦПК; – выполнение графика встреч с абитуриентами Арзамасского и других районов; – содействие развитию у выпускников навыков трудоустройства через организацию встреч выпускников с потенциальными работодателями, участие в проектах, семинарах, конкурсах по направлению «Карьера» 	до 1,0 0,4 0,3 0,3
36.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией; – участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума 	до 0,7 0,5 0,2
37.	Комплектование групп на обучение в ЦПК <ul style="list-style-type: none"> – информирование потенциальных социальных партнеров о предоставляемых образовательных услугах; – заключение договоров с предприятиями г. Арзамаса и района на оказание платных образовательных услуг в сфере ДПО; – заключение договоров с физическими лицами на оказание платных образовательных услуг в сфере ДПО 	до 2,0 0,4 0,8 0,8
38.	Положительная динамика приема слушателей на обучение в ЦПК	1,0
39.	Положительная динамика поступления средств от образовательной деятельности ЦПК	1,0
40.	Собираемость средств за обучение на уровне 100%	1,0
41.	Организация образовательного процесса ЦПК <ul style="list-style-type: none"> – своевременное составление планово-сметную документации, актов оказанных услуг, документов об обучении для групп с полным возмещением затрат на обучение; – своевременное составление учебных планов ДПО и расписания учебных занятий ЦПК; – выполнение учебных планов и программ по дисциплинам и профессиональным модулям ЦПК на 100%; – удовлетворенность слушателей не менее 70% 	до 2,0 0,3 0,3 1,0 0,4
42.	Взаимодействие с ГКУ ЦЗН города Арзамаса <ul style="list-style-type: none"> – заключение договоров на переобучение незанятого населения; – участие в плановых мероприятиях ГКУ ЦЗН города Арзамаса и ярмарках вакансий 	до 05 0,3 0,2
	ИТОГО:	18
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
6.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса групп с полным возмещением затрат на обучение	-2
7.	Нарушение трудовой дисциплины	-2
8.	Срывы учебных занятий ЦПК по вине методиста	-2
9.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-1
	ИТОГО:	-7

	Локальные нормативные акты	Лист 75 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

3.19. Критерии материального стимулирования методиста (учебно-производственного отдела)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
25.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
26.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
27.	Наличие призеров и победителей среди студентов, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
28.	Участие педагогических работников в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
29.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
30.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов учебной, производственной и преддипломной практике (по итогам отчетного периода): <ul style="list-style-type: none"> – качество успеваемости выше предыдущего значения – качество успеваемости на уровне предыдущего значения 	до 2,0 2,0 1,0
31.	Наличие и состояние комплексного методического обеспечения (КМО) учебной, производственной и преддипломной практики в отчетном периоде <ul style="list-style-type: none"> – обновление и актуализация КМО учебной, производственной и преддипломной практики; – наличие КМО учебной, производственной и преддипломной практики 	до 1,0 1,0 0,5
32.	Наличие и выполнение плана внутритехникумовского контроля (ВТК) <ul style="list-style-type: none"> – план посещения занятий (мероприятий) разработан – план посещения занятий (мероприятий) курируемых сотрудников выполнен 	до 1,0 0,2 0,8 (0,1 за каждое)
33.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none"> – проведение ИМС по курируемым вопросам; 	до 1,0 0,5



	– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума	0,2
	– участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	0,3
34.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
35.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	0,5
36.	Оказание помощи педагогическим работникам при подготовке к открытым занятиям	0,5
37.	Удельный вес выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии/специальности (включая, выпускников, призванных в ряды ВС РФ и продолживших обучение)	до 1,5
	– 100%	1,5
	– 90%-99%	1,0
	– 75%-89%	0,5
38.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам	до 1,0
	– все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально;	1,0
	– все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все	0,5
39.	Система работы с документацией сотрудников	до 1,0
	– график контроля состояния и оформления документации сотрудников выполняется	0,5
	– критерии контроля документации определены и доведены до сотрудников	0,5
40.	Содействие развитию технического творчества, рационализации и изобретательства (выполнение учебно-производственных работ творческого характера через кружки профессионального творчества при мастерских)	до 0,4
		0,4
41.	Привлечение руководителей практики от организаций для обмена опытом работы по руководству практикой	0,5
42.	Участие в работе квалификационной комиссии по присвоению обучающимся рабочих профессий	до 0,8
	– удельный вес выпускников, получивших повышенный разряд, выше уровня предыдущего периода;	0,8
	– удельный вес выпускников, получивших повышенный разряд, на уровне предыдущего периода	0,4
	ИТОГО:	18
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
6.	Нарушение сроков подготовки документации	-2
7.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
8.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2
9.	Невыполнение графика проведения открытых занятий педагогами	-1
	ИТОГО:	-7

	Локальные нормативные акты	Лист 77 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

3.20. Критерии материального стимулирования мастера производственного обучения

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	<p>Положительная динамика уровня успеваемости студентов по итогам семестра, учебного года:</p> <ul style="list-style-type: none"> – успеваемость на уровне 100% – успеваемость меньше 100%, но выше среднего показателя по техникуму – успеваемость на уровне среднего показателя по техникуму – успеваемость ниже среднего показателя по техникуму, но выше личного показателя в предыдущем семестре 	<p>до 2,0</p> <p>2,0</p> <p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>0,5</p>
2.	<p>Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов по итогам семестра, учебного года:</p> <ul style="list-style-type: none"> – положительная динамика личного показателя уровня качества успеваемости – уровень качества успеваемости ниже личного показателя в предыдущем семестре, но выше среднего показателя по методическому объединению – уровень качества успеваемости ниже личного показателя в предыдущем семестре, но выше среднего показателя по техникуму – уровень качества успеваемости ниже показателя по методическому объединению, но выше среднего показателя по техникуму 	<p>до 2,0</p> <p>2,0</p> <p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>0,5</p>
3.	<p>Участие студентов, подготовленных педагогическим работником, в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	<p>до 1,0</p> <p>0,1</p> <p>0,2</p> <p>0,3</p> <p>0,4</p>
4.	<p>Наличие призеров и победителей среди студентов, подготовленных педагогическим работником к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода:</p> <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	<p>до 3,0</p> <p>0,3</p> <p>0,5</p> <p>0,9</p> <p>1,3</p>
5.	<p>Инновационная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – систематическое внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных методик, технологий (при наличии систематизированных научно-методических материалов) – систематическое внедрение отдельных элементов инновационных образовательных методик, технологий 	<p>до 1,0</p> <p>1,0</p> <p>0,5</p>
6.	<p>Повышение квалификации</p> <ul style="list-style-type: none"> – самообразование и участие в работе методических объединений – участие в работе региональных учебно-методических объединений – профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года), в том числе стажировка в 	<p>до 1,5</p> <p>0,2</p> <p>0,3</p>



	профильных организациях с предоставлением отчета (не реже одного раза три года)	1,0
7.	Участие педагогического работника в конференциях (с предоставлением выходных данных печатного издания), смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
8.	Проведение открытого учебного занятия в течение отчетного периода <ul style="list-style-type: none">– с предоставлением методической разработки– с предоставлением плана учебного занятия– без предоставления методической разработки	до 1,5 1,5 1,0 0,5
9.	Внеурочная работа со студентами в течение отчетного периода <ul style="list-style-type: none">– участие в проведении предметной недели, декады, месячника– проведение индивидуального открытого внеурочного мероприятия в рамках проведения предметной недели, декады, месячника (с предоставлением разработки)– участие в проведении коллективного открытого внеурочного мероприятия в рамках проведения предметной недели, декады, месячника (с предоставлением разработки)	до 1,0 0,2 0,8 0,4
10.	Обобщение педагогического опыта в течение семестра: <ul style="list-style-type: none">– руководство творческой школой педагогов, выступление на творческой школе, заседании методического объединения;– выступление на педагогическом совете, педагогических чтениях;– участие в интернет – проектах	до 1,3 0,5 0,5 0,3
11.	Работа над комплексно – методическим обеспечением специальностей и профессий в течение семестра: <ul style="list-style-type: none">– создание мультимедийных презентаций (0,1 за каждую);– создание методических пособий для мастера и студентов по учебной, производственной и преддипломной практике (свыше 50 страниц)	до 1,0 до 0,5 0,5
12.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
13.	Соблюдение норм обеспечения и правил безопасного проведения работ на практике <ul style="list-style-type: none">– своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности мастерами производственного обучения, руководителями практики;– обеспечение выполнения норм и правил безопасности труда, противопожарных правил, санитарно-гигиенических норм	до 0,6 0,3 0,3
14.	Содействие развитию технического творчества, рационализации и изобретательства <ul style="list-style-type: none">– подбор учебно-производственных работ творческого характера для реализации на учебной и производственной практике;– выполнение учебно-производственных работ творческого характера через кружки профессионального творчества при мастерских	до 0,6 0,2 0,4
15.	Участие группы и лично мастера п/о в выпуске полезной продукции	0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 79 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

ИТОГО:		18
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Травматизм обучающихся (студентов) во время практики	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, подтвержденные административными актами	-2
3.	Наличие замечаний по санитарно-гигиеническому и техническому содержанию закрепленной учебной аудитории (по итогам ежемесячной проверки комиссией)	- 0,5
4.	Нарушение норм техники безопасности, электробезопасности, противопожарной безопасности	-0,5
5.	Нарушение трудовой дисциплины, в том числе наличие фактов опоздания (по данным электронной пропускной системы)	- 0,5 за каждый факт
6.	Замечания по ведению документации мастера производственного обучения по итогам контроля	0,6 (- 0,2 за каждое нарушение)
7.	Нарушение выполнения графика открытых занятий - непроведение - проведение с нарушением сроков	до 1,0 - 1 - 0,5
ИТОГО:		не более 7,0

3.21. Критерии материального стимулирования мастера производственного обучения (по вождению автотранспортных средств)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	2	3
1.	Положительная динамика уровня успеваемости студентов по итогам семестра, учебного года: – успеваемость на уровне 100% – успеваемость меньше 100%, но выше среднего показателя по техникуму – успеваемость на уровне среднего показателя по техникуму – успеваемость ниже среднего показателя по техникуму, но выше личного показателя в предыдущем семестре	до 2,0 2,0 1,5 1,0 0,5
2.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов по итогам семестра, учебного года: – положительная динамика личного показателя уровня качества успеваемости – уровень качества успеваемости ниже личного показателя в предыдущем семестре, но выше среднего показателя по методическому объединению – уровень качества успеваемости ниже личного показателя в предыдущем семестре, но выше среднего показателя по техникуму – уровень качества успеваемости ниже показателя по методическому	до 2,0 2,0 1,5 1,0 0,5



	объединению, но выше среднего показателя по техникуму	
3.	Участие студентов, подготовленных педагогическим работником, в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
4.	Наличие призеров и победителей среди студентов, подготовленных педагогическим работником к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
5.	Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none">– самообразование и участие в работе методических объединений– участие в работе региональных учебно-методических объединений– профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года), в том числе стажировка в профильных организациях с предоставлением отчета (не реже одного раза три года)	до 1,5 0,2 0,3 1,0
6.	Участие педагогического работника в конференциях (с предоставлением выходных данных печатного издания), смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
7.	Проведение открытого учебного занятия в течение отчетного периода <ul style="list-style-type: none">– с предоставлением методической разработки– с предоставлением плана учебного занятия– без предоставления методической разработки	до 1,0 1,0 0,5 0,3
8.	Внеурочная работа со студентами в течение отчетного периода <ul style="list-style-type: none">– участие в проведении предметной недели, декады, месячника– проведение индивидуального открытого внеурочного мероприятия в рамках проведения предметной недели, декады, месячника (с предоставлением разработки)– участие в проведении коллективного открытого внеурочного мероприятия в рамках проведения предметной недели, декады, месячника (с предоставлением разработки)	до 1,0 0,2 0,8 0,4
9.	Обобщение педагогического опыта в течение семестра: <ul style="list-style-type: none">– руководство творческой школой педагогов, выступление на творческой школе, заседании методического объединения;– выступление на педагогическом совете, педагогических чтениях;– участие в интернет – проектах	до 1,3 0,5 0,5 0,3
10.	Работа над комплексно – методическим обеспечением специальностей и профессий в течение семестра	до 1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 81 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	<ul style="list-style-type: none"> – создание презентационных материалов (0,1 за каждую); – создание методических пособий для мастера и студентов по учебной, производственной и преддипломной практике (свыше 50 страниц) 	до 0,5 0,5
11.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
12.	Соблюдение норм обеспечения и правил безопасного проведения работ на практике <ul style="list-style-type: none"> – своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности мастерами производственного обучения, руководителями практики; – обеспечение выполнения норм и правил безопасности труда, противопожарных правил, санитарно-гигиенических норм; – отсутствие происшествий с учебным автомобилем при проведении занятий по вождению, выполнению правил технической эксплуатации 	до 1,5 0,3 0,3 0,9
13.	Содержание учебного транспортного средства и оборудования для обучения вождению в исправном состоянии и в постоянной готовности <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие простоев учебного транспорта по причине неисправностей; – соблюдение чистоты в салоне транспортного средства; – своевременное прохождение технического осмотра 	до 1,2 0,4 0,4 0,4
14.	Участие группы и лично мастера п/о в выпуске полезной продукции	0,5
	ИТОГО	18,0
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав студентов, подтвержденные административными актами	-2
3.	Происшествия с учебной автомобильной техникой во время образовательного процесса, невыполнения правил технической эксплуатации	-1
4.	Наличие замечаний по санитарно-гигиеническому и техническому содержанию закрепленного автомобиля (по итогам ежемесячной проверки комиссией)	- 0,5
5.	Нарушение трудовой дисциплины, в том числе наличие фактов опоздания (по данным электронной пропускной системы)	- 0,5 за каждый факт
6.	Замечания по ведению документации мастера производственного обучения по итогам контроля	0,6 (-0,2 за каждое нарушение)
7.	Нарушение выполнения графика открытых занятий <ul style="list-style-type: none"> - непроведение - проведение с нарушением сроков 	до 1,0 - 1 - 0,5
	ИТОГО	не более 7,0

3.22. Критерии материального стимулирования мастера производственного обучения, занимающегося воспитательной работой

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
---	---------------------------------------	-------



п/п		
1.	Сохранение контингента обучающихся по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– отсутствие отчисленных в группе;– не более 1 отчисленного в семестр в каждой группе;– отсутствие отчисленных по неуважительной причине	до 1,5 1,5 0,6 0,2
2.	Положительная динамика уровня успеваемости студентов по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– успеваемость на уровне 100%– успеваемость меньше 100%, но выше предыдущего значения– успеваемость меньше 100%, но не ниже предыдущего значения	до 2,0 2,0 1,5 1,0
3.	Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none">– самообразование и участие в работе методических объединений;– профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года), в том числе стажировка в профильных организациях с предоставлением отчета (не реже одного раза три года)	до 1,2 0,2 1,0
4.	Выполнение графика контроля за образовательным процессом в группе	0,5
5.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции: <ul style="list-style-type: none">– дневник педагогических наблюдений;– план проведения классных часов	до 0,5 0,3 0,2
6.	Наличие системы и анализ диагностической работы <ul style="list-style-type: none">– диагностические исследования (тестирование и анкетирование) студентов и родителей;– мониторинг активности и результативности студентов (группы) в мероприятиях различного уровня	до 0,5 0,3 0,2
7.	Содействие развитию самоуправления: <ul style="list-style-type: none">– участие студентов группы в работе комиссий по самоуправлению;– участие студентов группы в работе органов самоуправления техникума.– высокий уровень самоуправления в группе (по результатам мониторинга)	до 0,5 0,15 0,15 0,2
8.	Проведение открытого классного часа и КТД в течение отчетного периода <ul style="list-style-type: none">– с предоставлением методической разработки;– с предоставлением плана классного часа (КТД);– без предоставления методической разработки	до 1,0 1,0 0,5 0,3
9.	Методическая работа в течение семестра: <ul style="list-style-type: none">– обеспечение воспитательного процесса организационно-методической документацией (методическая разработка внеурочного мероприятия, КТД, анализ воспитательной работы в группе за предыдущий год; план воспитательной работы на год, план воспитательной работы на месяц);– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума;– выступление на творческой школе, заседании методического объединения, участие в интернет – проектах	до 1,0 0,5 0,2 0,3
10.	Информационно-просветительская работа (подготовка телепередач, статей в газету «Перемена», методический вестник, другие издания, выпуск газет, информационных бюллетеней)	0,3
11.	Участие педагогического работника в конференциях (с предоставлением	до 1,0



	выходных данных печатного издания), смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	0,1 0,2 0,3 0,4
12.	Удельный вес студентов группы, охваченных организованными формами отдыха и оздоровления в каникулярный период <ul style="list-style-type: none">– 90% и более– 75%-89%– 50%-74%	до 1,0 1,0 0,7 0,5
13.	Контроль посещаемости учебных занятий студентами группы: <ul style="list-style-type: none">– отсутствие студентов, систематически пропускающих учебные занятия;– количество пропусков занятий без уважительных причин ниже среднего по техникуму	до 0,5 0,2 0,3
14.	Обеспечение исполнения студентами правовой дисциплины: <ul style="list-style-type: none">– отсутствие преступлений среди студентов группы;– отсутствие правонарушений среди студентов группы;– эффективная профилактическая работа (проведение мероприятий соответствующей тематики, индивидуальная работа, взаимодействие с работниками ПДН, КДН, ведение карточек ИПР — 0,1 за одного студента, но не более 0,7);– отсутствие о дисциплинарных взысканий студентов за нарушение учебной дисциплины, правил внутреннего распорядка техникума, правил проживания в общежитии, отражённых в протоколах заседаний комиссий и приказах по техникуму	2,5 0,8 0,7 0,7 0,3
15.	Наличие эффективной работы с родителями: <ul style="list-style-type: none">– проведение родительских собраний (не реже 3 раз в год), средний процент посещаемости родительских собраний на уровне среднего по техникуму показателя и выше, заседаний родительского комитета (не реже 2 раз в год);– проведение творческого отчёта перед родителями, совместных с родителями мероприятий, рейдов;– индивидуальная работа, посещение на дому студентов «группы риска».	до 0,5 0,2 0,1 0,2
16.	Организация внеурочной деятельности: <ul style="list-style-type: none">– охват студентов группы занятостью в кружках и спортивных секциях более 50%, охват «трудных» - 100%);– участие группы в спартакиаде техникума, массовых мероприятиях, акциях (выше 80% проводимых мероприятий);– участие группы в смотрах-конкурсах (свыше 80% конкурсов);– посещение студентами группы мероприятий техникума (не реже 2-х раз в месяц с каждой группой);– проведение групповых КТД (не реже 1 раза в семестр с группой);– проведение групповых внеурочных мероприятий (не реже 1 раза в месяц с группой)	до 1,5 0,5 0,2 0,2 0,1 0,3 0,2
17.	Охват организованным питанием более 50% студентов группы	0,5
18.	Результативное участие в конкурсе на лучшую группу техникума (за семестр учитывается промежуточный итог)	до 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 84 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– 1 место	0,5
	– 2 место	0,4
	– 3 место	0,3
19.	Содействие формированию информационного поля группы	до 1,0
	– своевременное оформление личных дел студентов группы;	0,6
	– своевременное оформление сводных и иных ведомостей по группе	0,4
	ИТОГО:	18
1.	Травматизм учащихся во время проведения внеклассной работы	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-1
3.	Не выполнение плана воспитательной работы в группе	-1
4.	Срывы внеурочных мероприятий по вине классного руководителя и нарушение трудовой дисциплины	-1
5.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-1
6.	Совершение студентами группы правонарушений и преступлений:	
	- преступления	-1
	- правонарушений за каждое правонарушение-0,1	- 0,5
	ИТОГО:	7,0

3.23. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Наличие и выполнение планов работы педагога-психолога (годовой, месячный)	до 1,0
	– план работы педагога-психолога на год/месяц разработан и утвержден;	0,2
	– план работы педагога-психолога выполнен не менее 95%;	0,8
	– план работы педагога-психолога выполнен не менее 60%	0,4
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
3.	Наличие реализуемых авторских коррекционно-развивающих программ, программ психологического сопровождения студентов, участие в создании и реализации программ ОУ	до 1,0
	– реализуемые программы актуальны;	1,0
	– программы требуют корректировки	0,5
4.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
5.	Информатизация деятельности	до 0,5
	– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)	0,5
	– ИКТ используются фрагментарно	0,2
6.	Участие в методической работе техникума	до 1,3
	– обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией (методические рекомендации, буклеты по работе с одарёнными студентами, студентами «группы риска», активом (не менее 2-х в полугодие));	0,5
	– методические разработки психо-профилактических воспитательных мероприятий;	0,3
	– участие в коллективных формах методической работы на уровне	



	техникума – участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	0,2 0,3
7.	Проведение открытого урока, занятия, тренинга в течение отчетного периода – с предоставлением методической разработки; – с предоставлением плана; – без предоставления методической разработки	до 1,0 1,0 0,5 0,3
8.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
9.	Организация работы обучающихся по самоуправлению	0,5
10.	Наличие системы работы со студентами «группы риска» – составление и реализация индивидуального плана психологического сопровождения, участие в создании и реализации планов ИПР; – положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы студентов «группы риска» (отсутствие повторных правонарушений, случаев асоциального поведения)	до 1,0 0,5 0,5
11.	Наличие системы работы с сиротами – составление и реализация индивидуального плана психологического сопровождения; – положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы студентов – сирот (повышение мотивации к учёбе, отсутствие пропусков занятий, личные достижения, отсутствие случаев асоциального поведения, правонарушений)	до 1,0 0,5 0,5
12.	Наличие системы работы с родителями – индивидуальное консультирование родителей; – выступление на родительских собраниях, обновление информации для родителей на сайте техникума (не реже 1 раза в полугодие)	до 1,0 0,5 0,5
13.	Наличие системы психопрофилактической и коррекционно-развивающей работы в ОУ – своевременное проведение мероприятий (не реже 1 раза в неделю), направленных на предупреждение дезадаптации и асоциального поведения студентов; – своевременное проведение коррекционно-развивающих мероприятий (не реже 1 раза в неделю), направленных на процесс формирования личности и сохранение её индивидуальности; – разработка рекомендаций педагогическим работникам и родителям по профилактике и преодолению кризисных явлений в поведении студентов (не менее 2 в полугодие)	до 1,5 0,5 0,5 0,5
14.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы педагога-психолога: – соблюдение графика диагностических исследований динамики развития индивидуальных особенностей и склонностей личности студентов, её потенциальных возможностей и выявление механизмов нарушений в обучении, развитии и социальной адаптации; – своевременная разработка методических рекомендаций для педагогов по результатам диагностических исследований;	до 1,1 0,4 0,3

	Локальные нормативные акты	Лист 86 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– положительная динамика по результатам повторных диагностик после организации соответствующей консультативной и коррекционной работы со студентами по результатам первичных диагностических исследований	0,4
15.	Сотрудничество с учреждениями социально - психологической помощи семье и детям города и района <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение графика проведения тренинговых и коррекционных мероприятий совместно с работниками центра на базе техникума и центра социально-психологической помощи семье; – обеспечение работы со студентами техникума, нуждающимися в психологической помощи и коррекции, по программам, реализуемым специалистами центра г. Арзамаса; – организация консультаций для обучающихся и родителей со специалистами центра по мере необходимости 	до 1,0 0,4 0,3 0,3
16.	Работа с контингентом общежития (проведение психологических коррекционно-развивающих занятий с контингентом проживающих в общежитии не реже 1 раза в месяц)	0,5
17.	Участие педагогического работника в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
18.	Снижение количества студентов с аддиктивным и девиантным поведением: (снижение количества состоящих на учете в техникуме, ПДН, КДН)	1,0
19.	Психологическая поддержка творчески одаренных обучающихся	0,5
20.	Удельный вес обучающихся 1 курса с низким уровнем адаптации на более 5%	0,5
21.	Участие в работе комиссии по профилактике нарушений учебной дисциплины/ профилактике правонарушений	0,3
22.	Организация деятельности медикосоциальнопсихологической службы, не являющейся отдельным структурным подразделением	0,5
	ИТОГО:	18
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности педагога-психолога	-1
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины	-2
4.	Срывы учебных занятий и внеурочных мероприятий по вине педагога-психолога	-2
	ИТОГО:	-7

3.24. Критерии материального стимулирования воспитателя общежития

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 87 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

2.	Наличие реализуемой авторской программы воспитательной деятельности в общежитии <ul style="list-style-type: none"> – реализуемая программа актуальна – программа требует корректировки 	до 1,0 1,0 0,5
3.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
4.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
5.	Доля охвата студентов, проживающих в общежитии, дополнительным образованием, иными формами занятости в техникуме <ul style="list-style-type: none"> – 80% и более – 65%-79% – 50%-64% 	до 1,0 1,0 0,7 0,5
6.	Количество обучающихся, совершивших правонарушения и преступления, с момента заселения в общежитие в отчетный период <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие правонарушений и преступлений – отсутствие преступлений, количество правонарушений, совершённых в отчётном периоде не более 8% от контингента обучающихся – преступлений не более 1%, правонарушений не более 8% от контингента обучающихся 	до 1,0 1,0 0,7 0,5
7.	Наличие системы и анализ диагностической работы, проводимой воспитателем: <ul style="list-style-type: none"> – диагностические исследования и мониторинг активности студентов, проживающих в общежитии (занятость студентов в системе Д/О и других формах досуговой деятельности, вовлечённость в употребление ПАВ, соблюдение правил проживания, состояние правовой дисциплины и уровня удовлетворённости студентов условиями проживания) – составление и корректировка социального паспорта общежития 	до 1,0 0,7 0,3
8.	Работа по профилактике правонарушений, нарушений дисциплины <ul style="list-style-type: none"> – индивидуальная работа со студентами – индивидуальная работа с родителями – участие в работе комиссии по профилактике нарушений учебной дисциплины/ профилактике правонарушений 	до 1,0 0,5 0,2 0,3
9.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
10.	Проведение открытого урока, занятия, тренинга в течение отчетного периода <ul style="list-style-type: none"> – с предоставлением методической разработки; – с предоставлением плана; – без предоставления методической разработки 	до 1,0 1,0 0,5 0,3
11.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией – участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума – участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, 	до 1,0 0,5 0,2



	заседании методического объединения	0,3
12.	Организация работы по самоуправлению (педагогическая поддержка деятельности Совета общежития, участие студентов в мероприятиях по контролю над созданием санитарно-бытовых условий проживания, участие в организации рейдов, поддержании дисциплины и порядка, организации досуга)	0,5
13.	Участие студентов, проживающих в общежитии, в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
14.	Наличие призеров и победителей среди студентов, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
15.	Участие педагогического работника в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
16.	Развитие учебно-материальной базы общежития <ul style="list-style-type: none">– обновление учебно-материальной базы– модернизация действующей учебно-материальной базы– поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	до 1,0 1,0 0,5 0,3
17.	Собираемость средств за проживание в общежитии и дополнительные услуги на уровне 100%	0,5
18.	Положительная динамика поведения студентов «группы риска» (отсутствие повторных правонарушений, случаев асоциального поведения) после проведения мероприятий профилактической направленности (не реже 1 р. в месяц.) и индивидуальной работы	0,5
19.	Наличие системы работы с родителями <ul style="list-style-type: none">– индивидуальное консультирование родителей;– выполнение графика проведения родительских собраний (не реже 2 раза в год, явка не ниже 35%)	до 0,8 0,5 0,3
20.	Активное взаимодействие с мастерами п/о, кл. руководителями, социальным педагогом, медицинским работником, педагогом-психологом, педагогами ДО при организации совместных мероприятий	0,4
	ИТОГО:	18
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-2

	Локальные нормативные акты	Лист 89 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

2.	Нарушение трудовой дисциплины	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности в общежитии	-1
4.	Травматизм воспитанников во время пребывания в общежитии	-2
	ИТОГО:	-7

3.25. Критерии материального стимулирования методиста

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
2.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
3.	Наличие призеров и победителей среди студентов, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
4.	Участие педагогических работников в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
5.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
6.	Организация работы обучающихся по самоуправлению (научное общество студентов)	0,5
7.	Принятие мер по обобщению и распространению результатов исследовательской деятельности студентов и наиболее результативного педагогического опыта (организация и проведение научно-практических конференций) <ul style="list-style-type: none"> – своевременное информирование педагогического сообщества о проведении конференции; – оперативный сбор заявок и материалов для публикации в сборнике; – своевременная верстка и печать сборника материалов научно-практической конференции (дата проведения конференции) 	до 1,0 0,2 0,3 0,5
8.	Положительная динамика уровня качества успеваемости студентов по итогам отчетного периода:	до 2,0

	Локальные нормативные акты	Лист 90 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– качество успеваемости выше предыдущего значения	2,0
	– качество успеваемости на уровне предыдущего значения	1,0
9.	Наличие и состояние комплексного методического обеспечения (КМО) учебных дисциплин и профессиональных модулей в отчетном периоде	до 1,0
	– обновление и актуализация КМО учебных дисциплин и профессиональных модулей	1,0
	– наличие КМО учебных дисциплин и профессиональных модулей	0,5
10.	Наличие и выполнение плана внутритехникумовского контроля (ВТК)	до 1,0
	– план посещения занятий (мероприятий) разработан	0,2
	– план посещения занятий (мероприятий) курируемых сотрудников выполнен	0,8 (0,1 за каждое)
11.	Участие в методической работе техникума	до 1,0
	– обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией	0,5
	– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума	0,2
	– участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	0,3
12.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
13.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
14.	Руководство творческой школой для преподавателей	до 1,0
	– программа творческой школы преподавателей разработана и утверждена;	0,3
	– соблюдение плана заседаний творческой школы для преподавателей;	0,3
	– выполнение программы творческой школы в полном объеме	0,6
15.	Своевременная подготовка презентаций	1,2
16.	Своевременное оформление печатной продукции	1,0
17.	Создание информационного пространства инженерно-педагогических работников	0,5
18.	Оказание помощи педагогическим работникам при подготовке к открытым занятиям	0,5
	ИТОГО:	18
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение сроков подготовки документации	-2
2.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	-2
4.	Невыполнение графика проведения открытых занятий педагогами	-1
	ИТОГО:	-7

3.26. Критерии материального стимулирования руководителя структурного подразделения УТЦ «Престиж»

№	Критерии материального стимулирования:	Баллы
---	--	-------



п/п		
1.	Привлечение арендаторов и работа с ними <ul style="list-style-type: none">– снижение свободных площадей для аренды в отчетном периоде;– своевременная подготовка договоров аренды и документации к ним;– отсутствие претензий от арендаторов в отчетном периоде;– сохранение договорных отношений по заключенным договорам аренды УТЦ, в том числе пролонгирование договоров аренды в отчетном периоде	до 5,0 2,0 1,0 1,0 1,0
2.	Подготовка аукционной документации <ul style="list-style-type: none">– соблюдение сроков подготовки аукционной документации;– своевременное размещение информации о проведении аукциона на право заключение договоров аренды	до 2,0 1,0 1,0
3.	Реализация товарных запасов УТЦ «Престиж» <ul style="list-style-type: none">– положительная динамика товарооборота в отчетном периоде;– товарооборот в отчетном периоде на уровне предыдущего;– снижение товарооборота в отчетном периоде	до 2,0 2,0 1,0 0,5
4.	Собираемость средств по договорам аренды и содержания имущества УТЦ «Престиж» на уровне 100%	2,0
5.	Работа по взысканию задолженности по оплате аренды <ul style="list-style-type: none">– своевременное выявление задолженностей по договорам аренды и содержания имущества;– реализация мероприятий по работе с недобросовестными плательщиками	до 2,0 1,0 1,0
6.	Доля внебюджетных средств от приносящей доход деятельности, полученных техникумом за отчетный период, к сумме (за отчетный период) средств в рамках финансирования основной деятельности <ul style="list-style-type: none">– 35% и более– 20%-35%– 5%-20%	до 1,5 1,5 1,0 0,5
7.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
8.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
9.	Взаимодействие со средствами массовой информации, органами власти и т.п. <ul style="list-style-type: none">– оперативное размещение рекламных объявлений;– своевременная подготовка информационных обзоров по запросу	до 1,0 0,5 0,5
10.	Выполнение техникумом всех обязательств перед федеральным, региональным и местным бюджетами, государственными внебюджетными социальными фондами, поставщиками, заказчиками и кредиторами, включая учреждения банка	1,0
	ИТОГО:	18
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Судебные иски, претензии в отношении отдельных положений договора аренды	-2
2.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-1
3.	Нарушение техники безопасности и охраны труда	-2
4.	Нарушение трудовой дисциплины	-2
	ИТОГО:	-7

	Локальные нормативные акты	Лист 92 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

3.27. Критерии материального стимулирования начальника спортивно-технического клуба «Орион»

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Наличие реализуемой авторской программы развития курируемого направления деятельности <ul style="list-style-type: none"> – реализуемая программа актуальна – программа требует корректировки 	до 1,0 1,0 0,5
2.	Доля охвата обучающихся дополнительным образованием, иными формами занятости в техникуме <ul style="list-style-type: none"> – 80% и более – 65%-79% – 50%-64% 	до 1,0 1,0 0,7 0,5
3.	Развитие учебно-материальной базы клуба, в том числе спортивной техники <ul style="list-style-type: none"> – обновление учебно-материальной базы – модернизация действующей учебно-материальной базы – поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы 	до 1,0 1,0 0,5 0,3
4.	Участие студентов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 0,9 0,2 0,3 0,4
5.	Наличие призеров и победителей среди студентов, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 2,7 0,5 0,9 1,3
6.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
7.	Участие педагогических работников в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
8.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией (авторские методики проведения занятий, подготовки к соревнованиям); – участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума; – участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения 	до 1,0 0,5 0,2 0,3
9.	Информатизация деятельности	до 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 93 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	<ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	0,5 0,2
10.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
11.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
12.	Наличие системы и анализ диагностической работы <ul style="list-style-type: none"> – мониторинг активности и результативности клуба в мероприятиях различного уровня; – достижений клуба, рейтинга в области 	до 0,5 0,2 0,3
13.	Инновационная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> – систематическое внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных методик, технологий (при наличии систематизированных научно-методических материалов) – систематическое внедрение отдельных элементов инновационных образовательных методик, технологий 	до 1,0 1,0 0,5
14.	Соблюдение норм обеспечения и правил безопасного проведения работ в клубе <ul style="list-style-type: none"> – своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности тренерами-преподавателями; – обеспечение выполнения норм и правил безопасности труда, противопожарных правил, санитарно-гигиенических норм 	до 0,6 0,3 0,3
15.	Привлечение спонсоров к финансированию деятельности клуба	1,0
16.	Сохранение контингента обучающихся по итогам отчетного периода <ul style="list-style-type: none"> – не более 5 % отчисленных в 1 семестре и не более 3% во 2 семестре; – отсутствие отчисленных по неуважительной причине 	1,5 1,0 0,5
17.	Соблюдение санитарных норм при размещении спортивного оборудования и оформлении предметной среды	0,5
18.	Повышение спортивных разрядов обучающихся	1,0
19.	Взаимодействие с руководителями спортивных организаций, спортивных объектов по организации спортивных соревнований	0,7
	ИТОГО:	18
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности и трудовой дисциплины	-2
4.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-1
	ИТОГО:	-7

3.28. Критерии материального стимулирования начальника стадиона

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
-------	---------------------------------------	-------

	Локальные нормативные акты	Лист 94 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

1.	Наличие реализуемой авторской программы развития курируемого направления деятельности <ul style="list-style-type: none"> – реализуемая программа актуальна – программа требует корректировки 	до 1,0 1,0 0,5
2.	Развитие учебно-материальной базы стадиона <ul style="list-style-type: none"> – обновление учебно-материальной базы – модернизация действующей учебно-материальной базы – поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы 	до 1,0 1,0 0,5 0,3
3.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
4.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
5.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
6.	Соблюдение норм обеспечения и правил безопасного проведения работ на стадионе <ul style="list-style-type: none"> – своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности; – обеспечение выполнения норм и правил безопасности труда, противопожарных правил, санитарно-гигиенических норм 	до 0,6 0,3 0,3
7.	Привлечение спонсоров к финансированию деятельности стадиона	1,0
8.	Соблюдение санитарных норм при размещении спортивного оборудования и оформлении предметной среды	0,5
9.	Взаимодействие с руководителями спортивных организаций, спортивных объектов по организации спортивных соревнований городского/зонального уровня	1,0
10.	Взаимодействие с руководителем физического воспитания и преподавателями физической культуры по организации внутритехникумовских спортивных соревнований	0,4
11.	Участие футбольной команды в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 0,9 0,2 0,3 0,4
12.	Наличие призеров и победителей среди участников футбольной команды техникума, участвовавших в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 2,7 0,5 0,9 1,3
13.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
14.	Отсутствие замечаний по подготовке стадиона к спортивным и культурно-массовым мероприятиям	1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 95 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

15.	Организация и проведение массовых соревнований – выполнение графика проведения соревнований на стадионе; – обеспечение сохранности оборудования и спортивного инвентаря при проведении соревнований	до 2,0 1,0 1,0
16.	Проведение агротехнических мероприятий – выполнение графика проведения агротехнических мероприятий; – своевременное проведение противогололедных мероприятий и мероприятий по задержанию снега; – своевременная закупка необходимых ресурсов для проведения агротехнических мероприятий	до 3,0 1,0 1,0 1,0
17.	Своевременное осуществление текущего ремонта стадиона	0,6
	ИТОГО:	18
1.	Травматизм обучающихся во время мероприятий на стадионе	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности и трудовой дисциплины	-2
4.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-1
	ИТОГО:	-7

3.29. Критерии материального стимулирования заместителя главного бухгалтера

№ п/п	Критерии материального стимулирования:	Баллы
1.	Соблюдение требований нормативных правовых и локальных актов, инструкций, приказов и распоряжений директора техникума по ведению бухгалтерского учета	1,0
2.	Полнота оприходования, сохранность и фактическое наличие, денежных средств, продукции и материальных ценностей	0,5
3.	Развитие учебно-материальной базы в соответствии с ФГОС – обновление учебно-материальной базы – модернизация действующей учебно-материальной базы – поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	до 1,0 1,0 0,5 0,3
4.	Информатизация деятельности – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – уверенный пользователь программы «1-С Бухгалтерия»; – ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
5.	Исполнение техникумом обязательств (денежных обязательств) – обоснованное принятие решения по исполнению обязательств; – полнота исполнения техникумом обязательств (денежных обязательств)	до 1,0 1,0 1,0
6.	Контроль оформления и отражения в регистрах бухгалтерского учета отдельных фактов хозяйственной жизни – порядок контроля оформления отдельных фактов хозяйственной жизни выполняется; – все факты хозяйственной жизни нашли отражение в регистрах бухгалтерского учета	до 1,0 0,5 0,5
7.	Обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины	до 2,0

	Локальные нормативные акты	Лист 96 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	<ul style="list-style-type: none"> – соблюдение лимита остатков денежных средств в кассе; – прием денежных средств в кассу через контрольно-кассовую машину; – соблюдение порядка разработки штатного расписания и его изменения; – целевое и рациональное расходование бюджетных ассигнований 	0,5 0,5 0,5 0,5
8.	Реализация мер по предупреждению недостатч, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей, нарушений финансового и хозяйственного законодательства	1,3
9.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
10.	Контроль документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета <ul style="list-style-type: none"> – порядок оформления первичных и бухгалтерских документов соблюдается; – своевременная подготовка бухгалтерской документации к счетной и аналитической обработке 	до 1,5 0,5 1,0
11.	Обеспечение руководителей, аудиторов, проверяющих органов и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и достоверной бухгалтерской информацией по соответствующим направлениям (участкам) учета	1,0
12.	Своевременная подготовка ежемесячной, ежеквартальной и годовой бухгалтерской отчетности, а также другой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности в вышестоящие органы	2,0
13.	Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none"> – самообразование (освоение новых видов программ, инструкций, новых видов отчетности); – участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации 	1,2 0,2 1,0
14.	Управление материально-техническим обеспечением деятельности техникума <ul style="list-style-type: none"> – план-график закупок разработан и утвержден; – план-график закупок выполнен в полном объеме; – план-график закупок выполнен не в полном объеме 	до 2,0 0,5 1,5 0,5
15.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
16.	Финансовое сопровождение различных мероприятий техникума (олимпиады, конкурсы, конференции, форумы и т.п.)	0,5
	ИТОГО:	18
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение сроков и содержания отчетности в вышестоящие органы	-2
2.	Уплата штрафов, пеней за несвоевременную сдачу налоговой отчетности	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины	-1
4.	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности техникума	-2
	ИТОГО:	-7

3.30. Критерии материального стимулирования начальника отдела информационных технологий

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Развитие учебно-материальной базы в соответствии с ФГОС <ul style="list-style-type: none"> – обновление учебно-материальной базы (вычислительные, аппаратные) 	до 1,0



	средства локальных вычислительных сетей и коммуникационное оборудование, программное обеспечение); <ul style="list-style-type: none">– модернизация действующей учебно-материальной базы;– поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	1,0 0,5 0,3
2.	Повышение квалификации (участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации)	1,0
3.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
4.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
5.	Отсутствие срывов образовательного процесса из-за несоответствия компьютерной и организационной техники, программного обеспечения	2,0
6.	Наличие и выполнение графика проведения технического обслуживания компьютерной и организационной техники <ul style="list-style-type: none">– график проведения технического обслуживания компьютерной и организационной техники разработан и утвержден;– график проведения технического обслуживания компьютерной и организационной техники выполнен не менее 95%;– график проведения технического обслуживания компьютерной и организационной техники выполнен не менее 60%	до 1,0 0,2 0,8 0,4
7.	Своевременное обеспечение расходными материалами и комплектующими компьютерной и организационной техники	1,0
8.	Взаимодействие со сторонними организациями <ul style="list-style-type: none">– своевременное заключение договоров с сервисными центрами на проведение ремонтных работ;– своевременный ремонт компьютерной техники в сервисных центрах;– отсутствие претензий от работников техникума к качеству ремонта	до 2,0 0,5 1,0 0,5
9.	Установка и обновление программного обеспечения <ul style="list-style-type: none">– своевременное обновление и удаление версии операционной системы компьютеров и серверов;– своевременное обновление и удаление версий прикладного программного обеспечения компьютеров и серверов;– своевременное обновление и удаление драйверов устройств компьютеров, серверов, периферийных устройств и оборудования;– своевременное обновление компонентов компьютеров, серверов, периферийных устройств и оборудования	до 2,0 0,5 0,5 0,5 0,5
10.	Своевременное выполнение заявок структурных подразделений работ по устранение неисправностей, возникающих в процессе эксплуатации средств вычислительной техники	1,0
11.	Обеспечение доступа в сеть Интернет <ul style="list-style-type: none">– своевременная организация работы с провайдерами;– обеспечение безопасности при работе в сети Интернет;– соблюдение ограничения доступа в сеть Интернет в соответствии с указаниями вышестоящих органов (МО НО, Ростехнадзор), а также на основании решения администрации техникума;– систематический контроль за техническим состоянием локальной сети;– обеспечение безопасности при работе в сети Интернет	до 1,5 0,3 0,3 0,3 0,3 0,3
12.	Отсутствие срывов в обеспечении мероприятий техникума мультимедийным	0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 98 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	оборудованием	
13.	Обеспечение функционирования сайта техникума – обеспечение бесперебойной работы сайта техникума; – своевременное размещение информации на сайте техникума	до 1,5 1,0 0,5
14.	Контроль за техническим состоянием электронной системы контроля доступа в техникум – своевременное обеспечение студентов электронными пропусками; – обеспечение бесперебойной работы электронной системы контроля доступа в техникум	до 1,0 0,5 0,5
15.	Наличие системы мониторинга по курируемым вопросам (учет, состояние, потребность в оргтехнике) – все направления деятельности охвачены мониторингом, что подтверждено документально; – все направления деятельности охвачены мониторингом, но документально подтверждены не все	до 1,0 1,0 0,5
	ИТОГО:	18
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Регулярные перебои в работе компьютерной техники, локальной сети	-2
2.	Наличие зафиксированных замечаний руководителей структурных подразделений	-2
3.	Срывы образовательного процесса из-за несоответствия компьютерной техники, оргтехники и программного обеспечения, в том числе работы сайта техникума	-2
4.	Низкий уровень исполнительной дисциплины	-1
	ИТОГО:	-7

3.31. Критерии материального стимулирования заведующего мастерскими с исполнением обязанностей механика

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Наличие и выполнение плана предупредительного ремонта оборудования в мастерских техникума – план хозяйственной деятельности разработан и утвержден; – план хозяйственной деятельности выполнен не менее 95%; – план хозяйственной деятельности выполнен не менее 60%	до 1,0 0,2 0,8 0,4
2.	Снижение расходов на ремонт оборудования мастерских техникума	2,0
3.	Своевременная подготовка отчетов по курируемым вопросам	1,0
4.	Развитие учебно-материальной базы мастерских в соответствии с ФГОС – обновление учебно-материальной базы – модернизация действующей учебно-материальной базы – поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	до 1,0 1,0 0,5 0,3
5.	Обеспечение сохранности материальных ценностей – договоры о материальной ответственности заключены со всеми материально-ответственными лицами; – своевременное проведение инвентаризации материальных ценностей	до 2,0 1,0 1,0
7.	Своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике	0,3

	Локальные нормативные акты	Лист 99 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	безопасности мастерами производственного обучения, руководителями практики	
8.	Обеспечение ритмичной работы мастерских техникума – своевременное оснащение мастерских материальными ресурсами; – систематический контроль за работой электросети, водо- и теплоснабжения мастерских	до 2,0 1,0 1,0
9.	Своевременное выполнение заказов в мастерских	1,0
10.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
11.	Отсутствие замечаний (предписаний) органов административных инспекций в отношении вопросов охраны труда в мастерских	1,0
12.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
13.	Отсутствие срывов образовательного процесса из-за несоответствия оборудования в мастерских техникума	2,0
14.	Наличие и выполнение графика проведения технического обслуживания оборудования мастерских – график проведения технического обслуживания оборудования мастерских разработан и утвержден; – график проведения технического обслуживания оборудования мастерских выполнен не менее 95%; – график проведения технического обслуживания оборудования мастерских выполнен не менее 60%	до 1,0 0,2 0,8 0,4
15.	Привлечение предприятий и организаций города к оснащению мастерских запасными частями, для проведения текущего среднего ремонта оборудования	1,2
16.	Своевременная работа по аттестации подъемно-транспортных механизмов	1,0
	ИТОГО:	18
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Регулярные перебои в работе оборудования мастерских	-2
2.	Слабый контроль за своевременным списанием морально-устаревшего, неисправного, демонтированного оборудования	-2
3.	Срывы образовательного процесса из-за несоответствия оборудования мастерских	-2
4.	Нарушения трудовой дисциплины	-1
	ИТОГО:	-7

3.32. Критерии материального стимулирования социального педагога

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Наличие и выполнение планов работы социального педагога (годовой, месячный) – план работы социального педагога на год/месяц разработан и утвержден; – план работы социального педагога выполнен не менее 95%; – план работы социального педагога выполнен не менее 60%	до 1,0 0,2 0,8 0,4
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
3.	Доля охвата обучающихся, состоящими на учете в техникуме и в ПДН, а также лицами из числа детей-сирот, дополнительным образованием, иными формами	до 1,0



	занятости в техникуме <ul style="list-style-type: none">– 80% и более– 65%-79%– 50%-64%	1,0 0,7 0,5
4.	Количество обучающихся, состоящими на учете в техникуме и в ПДН, а также лицами из числа детей-сирот, совершивших правонарушения и преступления, с момента зачисления в образовательную организацию в отчетный период <ul style="list-style-type: none">– отсутствие правонарушений и преступлений– отсутствие преступлений, правонарушений не более 8% от контингента обучающихся– преступлений не более 1%, правонарушений не более 8% от контингента обучающихся	до 1,0 1,0 0,7 0,5
5.	Участие студентов, состоящих на учете в техникуме и ПДН, а также лиц из числа детей-сирот, в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
6.	Наличие призеров и победителей среди студентов, состоящих на учете в техникуме и ПДН, а также лиц из числа детей-сирот, в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
7.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
8.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none">– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)– ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
9.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none">– обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией (создание буклетов, памяток, методических рекомендаций по профилактической работе, социальной поддержке);– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума– участие (в том числе выступление) в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
10.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
11.	Содействие организации деятельности медикосоциальнопсихологической службы, не являющейся отдельным структурным подразделением	0,2
12.	Наличие реализуемой авторской программы развития курируемого направления деятельности	до 1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 101 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– реализуемая программа актуальна	1,0
	– программа требует корректировки	0,5
13.	Наличие системы и анализ диагностической работы	до 1,8
	– контроль над составлением и анализ исполнения планов ИПР;	0,6
	– анализ динамики правонарушений и преступлений;	0,6
	– составление и коррекция социального паспорта	0,6
14.	Контроль посещаемости учебных занятий студентами, состоящими на учете в техникуме и в ПДН, сиротами, лицами из числа детей – сирот (отсутствие студентов, систематически пропускающих учебные занятия)	0,3
15.	Отсутствие неуспевающих и неаттестованных студентов, состоящими на учете в техникуме и в ПДН, сиротами, лицами из числа детей – сирот, по итогам каждого семестра	0,5
16.	Сотрудничество с КДН и ПДН, учреждениями здравоохранения, органами опеки и попечительства (организация встреч, бесед, совместных мероприятий студентов с сотрудниками правоохранительных органов, представителями социальных служб, центров занятости и т.д.)	0,5
17.	Организация работы почты доверия	0,3
18.	Материальное обеспечение сирот	до 0,5
	– своевременное материальное обеспечение сирот;	0,2
	– своевременная подготовка отчетности по материальному обеспечению сирот	0,3
19.	Наличие оперативного и эффективного взаимодействия с родителями (лицами их заменяющими, законными представителями) студентов «группы риска»	0,3
20.	Участие в работе комиссии по профилактике нарушений учебной дисциплины/профилактике правонарушений	0,3
	ИТОГО:	16
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся со стороны социального педагога	-2
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-2
3.	Срывы учебных занятий и внеурочных мероприятий по вине социального педагога	-2
4.	Нарушение сроков подготовки документации	-0,5
	ИТОГО:	-6,5

3.33. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Участие студентов, подготовленных педагогическим работником, в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода:	до 1,0
	– на уровне техникума	0,1
	– городского/зонального уровня	0,2
	– областного/окружного уровня	0,3
	– всероссийского/международного уровня	0,4
2.	Наличие призеров и победителей среди студентов, подготовленных педагогическим работником к участию в олимпиадах, конкурсах,	до 3,0



	соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	0,3 0,5 0,9 1,3
3.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
4.	Участие педагогического работника в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
5.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none">– обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума– участие в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
6.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (ведение журнала учёта занятий объединения)	0,5
8.	Наличие системы и анализ диагностической работы <ul style="list-style-type: none">– мониторинг активности и результативности студентов, обучающихся в объединении, в мероприятиях различного уровня;– участие объединения в КТД техникума	до 0,5 0,2 0,3
9.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none">– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)– ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
10.	Активное взаимодействие с руководителями творческих объединений, с преподавателями и руководителями учебных групп по вопросам организации внеурочных мероприятий	0,4
11.	Сохранение контингента обучающихся по итогам отчетного периода <ul style="list-style-type: none">– не более 5 % отчисленных в 1 семестре и не более 3% во 2 семестре;– отсутствие отчисленных по неуважительной причине	1,5 1,0 0,5
12.	Привлечение к участию в работе объединения студентов, состоящих на различных формах профилактического учёта	0,5
13.	Сотрудничество с учреждениями культуры, молодёжной политики, волонтерскими организациями города и области: <ul style="list-style-type: none">– участие объединения дополнительного образования в городских и областных мероприятиях, концертах, акциях;– организация педагогом дополнительного образования мероприятий для	1,5 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 103 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	студентов и сотрудников техникума с использованием городских культурных объектов: театра, кинотеатров, музеев, выставочного зала, библиотек, домов культуры и т.п.;	0,5
	– участие объединения дополнительного образования в организации зональных и областных конкурсов, семинаров, олимпиад на базе техникума	0,5
14.	Обобщение педагогического опыта в течение семестра:	до 0,8
	– выступление на педагогическом совете, педагогических чтениях и иных формах коллективной методической деятельности;	0,5
	– участие в интернет – проектах	0,3
15.	Участие в комплектовании состава участников объединения	0,5
16.	Наличие реализуемой авторской программы развития курируемого направления деятельности	до 1,0
	– реализуемая программа актуальна	1,0
	– программа требует корректировки	0,5
17.	Соблюдение норм обеспечения и правил безопасного проведения занятий	до 0,6
	– своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности педагогом дополнительного образования;	0,3
	– обеспечение выполнения норм и правил безопасности труда, противопожарных правил, санитарно-гигиенических норм	0,3
18.	Эффективное взаимодействие с педагогами техникума по реализации совместны проектов	до 0,6
	– реализация проектов совместно с другими объединениями дополнительного образования;	0,3
	– реализация совместных проектов с преподавателями и руководителями учебных групп	0,5
	ИТОГО:	16
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушениях прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Срывы учебных занятий и внеурочных мероприятий по вине педагога и нарушение трудовой дисциплины	-2
4.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-0,5
	ИТОГО:	-6,5

3.34. Критерии материального стимулирования педагога-организатора

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Доля охвата обучающихся дополнительным образованием, иными формами занятости в техникуме	до 1,0
	– 80% и более	1,0
	– 65%-79%	0,7
	– 50%-64%	0,5
2.	Участие студентов, подготовленных объединениями дополнительного образования курируемого направления, в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода:	до 1,0



	<ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	0,1 0,2 0,3 0,4
3.	Наличие призеров и победителей среди студентов, подготовленных объединениями дополнительного образования курируемого направления, к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
4.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
5.	Участие педагогического работника в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
6.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none">– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)– ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
7.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none">– обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией (подготовка методических рекомендаций по организации работы по самоуправлению, развитию творческих способностей студентов, культурно-досуговых, социально значимых мероприятий);– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума– участие в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
8.	Обобщение педагогического опыта в течение семестра: <ul style="list-style-type: none">– выступление на педагогическом совете, педагогических чтениях и иных формах коллективной методической деятельности ;– участие в интернет – проектах	до 0,8 0,5 0,3
9.	Наличие реализуемой авторской программы развития курируемого направления деятельности <ul style="list-style-type: none">– реализуемая программа актуальна– программа требует корректировки	до 1,0 1,0 0,5
10.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
11.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной	0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 105 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	инструкции	
12.	Наличие системы и анализ диагностической работы <ul style="list-style-type: none"> – мониторинг активности и результативности участия групп в КТД техникума и творческих конкурсах; – мониторинг участия в творческих конкурсах и мероприятиях различного уровня объединений дополнительного образования художественного направления; – анализ и определение рейтинга проводимых мероприятий 	до 0,6 0,2 0,2 0,2
13.	Сохранение контингента обучающихся по итогам отчетного периода <ul style="list-style-type: none"> – не более 5 % отчисленных в 1 семестре и не более 3% во 2 семестре; – отсутствие отчисленных по неуважительной причине 	1,5 1,0 0,5
14.	Активное взаимодействие с руководителями творческих объединений, с преподавателями и руководителями учебных групп по вопросам организации внеурочных мероприятий и КТД	0,4
15.	Оформление предметной среды <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение санитарных и эстетических норм при размещении инструмента и оборудования и оформлении предметной среды; – своевременное обновление стендов 	до 0,5 0,3 0,2
16.	Сотрудничество с учреждениями культуры, молодёжной политики, волонтерскими организациями города и области: <ul style="list-style-type: none"> – участие творческих коллективов техникума в городских и областных мероприятиях, концертах, акциях; – организация мероприятий для студентов и сотрудников техникума с использованием городских культурных объектов: театра, кинотеатров, музеев, выставочного зала, библиотек, домов культуры и т.п.; – участие в организации зональных и областных конкурсов, семинаров, олимпиад на базе техникума 	1,2 0,4 0,4 0,4
17.	Динамика активности студентов во внеурочной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> – участие студентов техникума во внеурочной деятельности (смотре-конкурсах, не менее 20% студентов; других мероприятиях не менее 90% тех, на кого рассчитано мероприятие); – занятость подростков «группы риска» в кружках творческой направленности (не менее 30%) 	до 0,7 0,3 0,4
	ИТОГО:	16
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушениях прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Срывы учебных занятий и внеурочных мероприятий по вине педагога и нарушение трудовой дисциплины	-2
4.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-0,5
	ИТОГО:	- 6,5

3.35. Критерии материального стимулирования педагога-организатора Центра развития творчества и поддержки социальных инициатив

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
-------	---------------------------------------	-------



1.	Наличие и выполнение плана работы Центра <ul style="list-style-type: none">– план работы Центра на год разработан и утвержден;– план работы Центра выполнен не менее 95%;– план работы Центра выполнен не менее 60%	до 1,0 0,2 0,8 0,4
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
3.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
4.	Участие педагогического работника в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none">– на уровне техникума– городского/зонального уровня– областного/окружного уровня– всероссийского/международного уровня	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
5.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none">– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)– ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
6.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none">– обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией (подготовка программ профильных смен, методических рекомендаций по организации и проведению мероприятий смены);– участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума– участие в работе творческой мастерской, заседании методического объединения	до 1,0 0,5 0,2 0,3
7.	Обобщение педагогического опыта в течение семестра: <ul style="list-style-type: none">– выступление на педагогическом совете, педагогических чтениях и иных формах коллективной методической деятельности;– участие в интернет – проектах	до 0,8 0,5 0,3
8.	Наличие реализуемой авторской программы развития курируемого направления деятельности <ul style="list-style-type: none">– реализуемая программа актуальна– программа требует корректировки	до 1,0 1,0 0,5
9.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
10.	Оформление предметной среды <ul style="list-style-type: none">– соблюдение санитарных и эстетических норм при размещении инструмента и оборудования и оформлении предметной среды;– своевременное обновление стендов	до 0,5 0,3 0,2
11.	Инновационная деятельность: <ul style="list-style-type: none">– систематическое внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных и социальных методик, технологий (при наличии систематизированных научно-методических материалов)– систематическое внедрение отдельных элементов инновационных	до 1,0 1,0



	образовательных и социальных методик, технологий	0,5
12.	Отсутствие правонарушений и преступлений при проведении профильной смены	1,0
13.	Отсутствие нарушений режима при проведении профильной смены	0,8
14.	Развитие учебно-материальной базы Центра <ul style="list-style-type: none">– обновление учебно-материальной базы– модернизация действующей учебно-материальной базы– поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	до 1,0 1,0 0,5 0,3
15.	Участие в комплектовании состава участников профильной смены	0,5
16.	Соблюдение норм охраны труда и правил техники безопасности при реализации профильной смены <ul style="list-style-type: none">– своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности;– обеспечение выполнения норм и правил безопасности труда, противопожарных правил, санитарно-гигиенических норм	до 0,6 0,3 0,3
17.	Активное взаимодействие с руководителями творческих объединений, с преподавателями и руководителями учебных групп по вопросам организации внеурочных мероприятий и КТД в рамках профильной смены	0,4
18.	Своевременное оформление и участие в распространении рекламных материалов по работе Центра	0,4
19.	Сотрудничество с учреждениями культуры, молодежной политики, волонтерскими организациями города, района и области в рамках профильных смен, тематических заездов: <ul style="list-style-type: none">– участие профильной смены техникума в городских и областных мероприятиях, концертах, акциях;– организация мероприятий для участников смены с использованием городских культурных объектов: театра, кинотеатров, музеев, выставочного зала, библиотек, домов культуры и т.п.;– участие в организации зональных и областных конкурсов, семинаров, олимпиад и иных мероприятий на Центра	1,0 0,3 0,3 0,4
20.	Наличие и состояние комплексного методического обеспечения (КМО) профильных смен в отчетном периоде <ul style="list-style-type: none">– обновление и актуализация КМО профильных смен– наличие КМО профильных смен	до 1,0 1,0 0,5
21.	Своевременная информационная и методическая поддержка педагогического персонала Центра (ИМС, методические учебы)	0,5
22.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
	ИТОГО:	16
5.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-2
6.	Обоснованные жалобы о нарушениях прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-2
7.	Срывы учебных занятий и внеурочных мероприятий по вине педагога и нарушение трудовой дисциплины	-2
8.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-0,5
	ИТОГО:	- 6,5

	Локальные нормативные акты	Лист 108 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

3.36. Критерии материального стимулирования тренера-преподавателя спортивно-технического клуба «Орион»

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Участие студентов, подготовленных педагогическим работником, в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
2.	Наличие призеров и победителей среди студентов, подготовленных педагогическим работником к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 3,0 0,3 0,5 0,9 1,3
3.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
4.	Участие педагогического работника в конференциях, смотрах и конкурсах, в том числе конкурсах профессионального мастерства по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – на уровне техникума – городского/зонального уровня – областного/окружного уровня – всероссийского/международного уровня 	до 1,0 0,1 0,2 0,3 0,4
5.	Участие в методической работе техникума <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией (авторские методики проведения занятий, подготовки к соревнованиям); – участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума; – участие в работе творческой мастерской, заседании методического объединения 	до 1,0 0,5 0,2 0,3
6.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка телепередач; подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (ведение журнала учёта занятий объединения)	0,5
8.	Развитие учебно-материальной базы клуба, в том числе спортивной техники <ul style="list-style-type: none"> – обновление учебно-материальной базы – модернизация действующей учебно-материальной базы – поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы 	до 1,0 1,0 0,5 0,3
9.	Наличие системы и анализ диагностической работы	до 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 109 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	<ul style="list-style-type: none"> – мониторинг активности и результативности студентов, обучающихся в объединении, в мероприятиях различного уровня; – участие объединения в КТД техникума 	0,2 0,3
10.	Привлечение к участию в работе объединения студентов, состоящих на различных формах профилактического учёта	0,5
11.	Участие в комплектовании состава участников объединения	0,5
12.	Инновационная деятельность: <ul style="list-style-type: none"> – систематическое внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных методик, технологий (при наличии систематизированных научно-методических материалов) – систематическое внедрение отдельных элементов инновационных образовательных методик, технологий 	до 1,0 1,0 0,5
13.	Обобщение педагогического опыта в течение семестра: <ul style="list-style-type: none"> – выступление на педагогическом совете, педагогических чтениях и иных формах коллективной методической деятельности; – участие в интернет – проектах 	до 0,8 0,5 0,3
14.	Соблюдение норм обеспечения и правил безопасного проведения работ в клубе <ul style="list-style-type: none"> – своевременное проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности тренерами-преподавателями; – обеспечение выполнения норм и правил безопасности труда, противопожарных правил, санитарно-гигиенических норм 	до 0,6 0,3 0,3
15.	Привлечение спонсоров к финансированию деятельности клуба	1,0
16.	Сохранение контингента обучающихся по итогам отчетного периода <ul style="list-style-type: none"> – не более 5 % отчисленных в 1 семестре и не более 3% во 2 семестре; – отсутствие отчисленных по неуважительной причине 	1,5 1,0 0,5
17.	Содержание транспортных средств в исправном состоянии и постоянной готовности	0,8
	ИТОГО:	16
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности и трудовой дисциплины	-2
4.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-0,5
	ИТОГО:	-6,5

3.37. Критерии материального стимулирования классного руководителя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Сохранение контингента обучающихся по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие отчисленных в группе; – не более 1 отчисленного в семестр; – отсутствие отчисленных по неуважительной причине 	до 0,8 0,8 0,3 0,2
2.	Положительная динамика уровня успеваемости студентов по итогам отчетного периода: <ul style="list-style-type: none"> – успеваемость на уровне 100% – успеваемость меньше 100%, но выше предыдущего значения – успеваемость меньше 100%, но не ниже предыдущего значения 	до 1,0 1,0 0,7 0,5



3.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции: <ul style="list-style-type: none">– дневник педагогических наблюдений;– планы проведения классных часов	до 0,5 0,3 0,2
4.	Наличие системы и анализ диагностической работы <ul style="list-style-type: none">– диагностические исследования (тестирование и анкетирование) студентов и родителей;– мониторинг активности и результативности студентов (группы) в мероприятиях различного уровня	до 0,3 0,2 0,1
5.	Содействие развитию самоуправления: <ul style="list-style-type: none">– участие студентов группы в работе комиссий по самоуправлению;– участие студентов группы в работе органов самоуправления техникума.– высокий уровень самоуправления в группе (по результатам мониторинга)	до 0,3 0,1 0,1 0,1
6.	Удельный вес студентов группы, охваченных организованными формами отдыха и оздоровления в каникулярный период <ul style="list-style-type: none">– 90% и более– 75%-89%– 50%-74%	до 0,5 0,5 0,3 0,1
7.	Обеспечение исполнения студентами правовой дисциплины: <ul style="list-style-type: none">– отсутствие преступлений среди студентов группы;– отсутствие правонарушений среди студентов группы;– эффективная профилактическая работа (проведение мероприятий соответствующей тематики, индивидуальная работа, взаимодействие с работниками ПДН, КДН, ведение карточек ИПР);– отсутствие о дисциплинарных взысканий студентов за нарушение учебной дисциплины, правил внутреннего распорядка техникума, правил проживания в общежитии, отражённых в протоколах заседаний комиссий и приказах по техникуму	1,0 0,3 0,3 0,2 0,2
8.	Организация внеурочной деятельности: <ul style="list-style-type: none">– охват студентов группы занятостью в кружках и спортивных секциях более 50%, охват «трудных» - 100%);– участие группы в спартакиаде техникума, массовых мероприятиях, акциях (выше 80% проводимых мероприятий);– участие группы в смотрах-конкурсах (свыше 80% конкурсов);– посещение студентами группы мероприятий техникума (не реже 2-х раз в месяц);– проведение групповых КТД (не реже 1 раза в семестр);– проведение групповых внеурочных мероприятий (не реже 1 раза в месяц)	до 1,3 0,3 0,2 0,2 0,2 0,2 0,2
9.	Наличие эффективной работы с родителями: <ul style="list-style-type: none">– проведение родительских собраний (не реже 3 раз в год), средний процент посещаемости родительских собраний на уровне среднего по техникуму показателя и выше, заседаний родительского комитета (не реже 2 раз в год);– проведение творческого отчёта перед родителями, совместных с родителями мероприятий, рейдов;– индивидуальная работа, посещение на дому студентов «группы риска».	до 0,3 0,1 0,1 0,1

	Локальные нормативные акты	Лист 111 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

10.	Проведение открытого классного часа и КТД в течение отчетного периода <ul style="list-style-type: none"> – с предоставлением методической разработки; – с предоставлением плана классного часа (КТД); – без предоставления методической разработки 	до 0,9 0,9 0,6 0,3
11.	Методическая работа в течение семестра: <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение воспитательного процесса организационно-методической документацией (методическая разработка внеурочного мероприятия, КТД); – выступление на творческой школе, заседании методического объединения, участие в интернет – проектах 	до 0,5 0,3 0,2
12.	Информационно-просветительская работа (подготовка телепередач, статей в газету «Перемена», методический вестник, другие издания, выпуск газет, информационных бюллетеней)	0,3
13.	Контроль посещаемости учебных занятий студентами группы: <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие студентов, систематически пропускающих учебные занятия; – количество пропусков занятий без уважительных причин ниже среднего по техникуму 	до 0,5 0,2 0,3
14.	Результативное участие в конкурсе на лучшую группу техникума (за семестр учитывается промежуточный итог) <ul style="list-style-type: none"> – 1 место – 2 место – 3 место 	до 0,5 0,5 0,4 0,3
15.	Содействие формированию информационного поля группы <ul style="list-style-type: none"> – своевременное оформление личных дел студентов группы; – своевременное оформление сводных и иных ведомостей по группе 	до 0,3 0,2 0,1
ИТОГО:		9
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Травматизм учащихся во время проведения внеклассной работы	-1
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-0,5
3.	Не выполнение плана воспитательной работы в группе	-0,5
4.	Срывы внеурочных мероприятий по вине классного руководителя и нарушение трудовой дисциплины	-0,5
5.	Невыполнение заданий и оперативных поручений руководства	-0,5
6.	Совершение студентами группы правонарушений и преступлений: <ul style="list-style-type: none"> - преступления - правонарушений за каждое правонарушение-0,1 	-1
ИТОГО:		- 4

3.38. Критерии материального стимулирования механика АТС

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Наличие и выполнение плана предупредительного ремонта автотранспортных средств (АТС) <ul style="list-style-type: none"> – план предупредительного ремонта АТС разработан и утвержден; – план предупредительного ремонта АТС выполнен не менее 95%; – план предупредительного ремонта АТС выполнен не менее 60% 	до 1,0 0,2 0,8 0,4
2.	Соблюдение норм единой системы планово-предупредительного ремонта и	1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 112 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	рациональной эксплуатации транспортных средств	
3.	Развитие учебно-материальной базы <ul style="list-style-type: none"> – обновление учебно-материальной базы – модернизация действующей учебно-материальной базы – поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы 	до 1,0 1,0 0,5 0,3
4.	Подготовка АТС к техническому обслуживанию <ul style="list-style-type: none"> – график технического обслуживания АТС разработан и утвержден; – график технического обслуживания АТС выполнен полностью 	до 1,5 0,5 1,0
5.	Организация страхования АТС <ul style="list-style-type: none"> – график страхования АТС разработан и утвержден; – график страхования АТС выполнен полностью 	до 1,0 0,5 0,5
6.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
7.	Контроль соблюдения расхода эксплуатационных материалов (ГСМ, запасных частей) <ul style="list-style-type: none"> – фактическое потребление эксплуатационных материалов не превышает установленных норм; – своевременное оформление документации по расходу эксплуатационных материалов; – своевременное снятие показаний спидометра АТС, видеорегистраторов 	до 1,5 0,5 0,5 0,5
8.	Соблюдение норм Ростехнадзора по содержанию состояния АТС	1,0
9.	Безаварийная работа АТС <ul style="list-style-type: none"> – проведение инструктажа водителей, мастеров производственного обучения перед выездом на линию (документально подтверждено); – отсутствие аварий с участием АТС техникума 	до 2,0 1,0 1,0
10.	Своевременное выполнение заявок структурных подразделений по предоставлению АТС	1,0
11.	Оперативное решение вопросов по экстренному ремонту АТС	1,0
12.	Своевременная работа по заключению договоров на приобретение запасных частей для ремонта АТС в автосервисе	1,0
	ИТОГО:	14
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение трудовой дисциплины.	-1
2.	Наличие нарушений ПДД и техники безопасности	-1
3.	Простой автотранспорта на ремонте	-1
4.	Нарушение норм Ростехнадзора по содержанию АТС и стоянки АТС	-1
5.	Срывы образовательного процесса, массовых и иных мероприятий из-за непредставления АТС	-1,5
	ИТОГО:	-5,5

3.39. Критерии материального стимулирования работы библиотекаря

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
2.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные 	до 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 113 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно	0,5 0,2
3.	Диагностическая и аналитическая работа (анализ обращаемости, читаемости, посещаемости)	0,5
4.	Участие в методической работе техникума – обеспечение образовательного процесса организационно-методической документацией, в том числе по внеклассной работе; – участие в коллективных формах методической работы на уровне техникума; – проведение открытых внеклассных мероприятий	до 1,0 0,5 0,2 0,3
5.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
6.	Положительная динамика читательской активности	1,0
7.	Информационно-просветительская работа в СМИ техникума (подготовка статей и аналитических обзоров в газету «Перемена», методический вестник «АКТТивист», подготовка статей и аналитических обзоров на сайт техникума)	0,3
8.	Эффективное взаимодействие с классными руководителями и воспитателями общежития: – проведение внеурочных мероприятий в учебных группах; – проведение мероприятий с проживающими в общежитии	до 2,0 1,0 1,0
9.	Проведение тематических мероприятий для педагогических работников и родителей	1,0
10.	Работа по обслуживанию читателей – читательские формуляры заведены на всех читателей; – своевременное выявление нарушений сроков возвращения литературы	до 1,0 0,5 0,5
11.	Подготовка тематических книжных выставок/полок – своевременное обновление тематических книжных выставок/полок; – тематические книжные выставки/полки соответствуют плану работы библиотеки	до 1,0 0,5 0,5
12.	Обеспечение сохранности библиотечного фонда – своевременное проведение инвентаризации библиотечного фонда; – результативное принятие мер по возмещению книг, утраченных по вине читателя; – своевременное списание устаревшей и ветхой литературы; – соблюдение норм и правил списания литературы	до 2,0 0,5 0,5 0,5 0,5
13.	Своевременное оформление заявок на приобретение учебной литературы	0,2
	ИТОГО:	12
1.	Обоснованные жалобы о нарушениях прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах	-1
2.	Неисполнение или несвоевременное исполнение разовых служебных поручений	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины	-2
	ИТОГО:	-5

3.40. Критерии материального стимулирования специалиста по кадрам

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
-------	---------------------------------------	-------

	Локальные нормативные акты	Лист 114 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

1.	Разработка и актуализация должностных инструкций <ul style="list-style-type: none"> – должностные инструкции разработаны и актуальны; – должностные инструкции разработаны, но требуют актуализации; – должностные инструкции разработаны не всем должностям и профессиям 	до 1,5 1,5 1,0 0,5
2.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
3.	Своевременная подготовка отчетов в вышестоящие организации по курируемым вопросам	1,0
4.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
5.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
6.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел <ul style="list-style-type: none"> – формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел; – сроки хранения документов соблюдаются 	до 1,0 0,5 0,5
7.	Соблюдение состава документов и сроков оформления приема, перевода и увольнения работников <ul style="list-style-type: none"> – своевременное оформление приказов по личному составу; – своевременное оформление и внесение изменений в трудовые договоры; – своевременное внесение информации в личные карточки формы Т-2 	до 1,5 0,5 0,5 0,5
8.	Участие в организации повышения квалификации педагогических работников <ul style="list-style-type: none"> – своевременная подготовка информации для разработки плана (графика) обучения и стажировок; – контроль соблюдения педагогическими работниками плана (графика) обучения и стажировок 	до 1,0 0,5 0,5
9.	Правильность определения педагогического стажа работников	0,5
10.	Своевременное оформление табеля учета рабочего времени сотрудников техникума	0,5
11.	Своевременное обновление номенклатуры дел техникума	0,5
12.	Качественная и своевременная подготовка документов для оформления пенсии, льгот и компенсаций	1,0
13.	Участие в подготовке печатной продукции	0,5
14.	Взаимодействие со сторонними организациями по кадровым вопросам <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение сроков подготовки информации в ГКУ ЦЗН; – соблюдение сроков подготовки информации в военный комиссариат; – соблюдение сроков подготовки информации в ГУ ГАНУ 	до 1,0 0,4 0,3 0,3
ИТОГО:		12
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Несвоевременная подготовка кадровых документов	-2
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-2
3.	Наличие замечаний руководителей структурных подразделений к работе специалиста по кадрам	-1
ИТОГО:		-5

	Локальные нормативные акты	Лист 115 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

3.41. Критерии материального стимулирования бухгалтера

№ п/п	Критерии материального стимулирования:	Баллы
1.	Соблюдение требований нормативных правовых и локальных актов, инструкций, приказов и распоряжений директора техникума по ведению бухгалтерского учета	1,0
2.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – уверенный пользователь программы «1-С Бухгалтерия»; – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
3.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
4.	Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none"> – самообразование (освоение новых видов программ, инструкций, новых видов отчетности); – участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации 	1,2 0,2 1,0
5.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
6.	Расчеты с поставщиками основных средств и товарно-материальных ценностей <ul style="list-style-type: none"> – своевременная подготовка материалов для заключения хозяйственных договоров на поставку основных средств и товарно-материальных ценностей; – сроки выполнения договорных обязательств по поставке основных средств и товарно-материальных ценностей выполняются 	до 1,0 0,5 0,5
7.	Учет движения основных средств и товарно-материальных ценностей <ul style="list-style-type: none"> – все факты движения основных средств и товарно-материальных ценностей находят отражение на счетах бухгалтерского учета; – сверка расчетов с поставщиками основных средств и товарно-материальных ценностей осуществляется своевременно; – своевременный учет выдачи материалов со склада (оборотно-сальдовая ведомость); – списание основных средств и товарно-материальных ценностей осуществляется в соответствии с установленными нормами; – график проведения плановых инвентаризаций (ревизий) основных средств и товарно-материальных ценностей выполняется; – расхождений между данными учета основных средств и товарно-материальных ценностей и данными инвентаризации (ревизии) основных средств и товарно-материальных ценностей не выявлено 	до 2,3 0,5 0,3 0,4 0,3 0,3 0,5
8.	Учет движения основных средств и товарно-материальных ценностей <ul style="list-style-type: none"> – своевременный учет документов по движению основных средств и товарно-материальных ценностей; – отсутствие замечаний к материально-ответственным лицам по оформлению документов по движению основных средств и товарно-материальных ценностей (своевременное проведение инструктажа по оформлению) 	до 1,0 0,5 0,5
9.	Контроль документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета	до 1,5

	Локальные нормативные акты	Лист 116 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	<ul style="list-style-type: none"> – порядок оформления первичных и бухгалтерских документов соблюдается; – своевременная подготовка бухгалтерской документации к счетной и аналитической обработке 	0,5 1,0
10.	Своевременная подготовка ежемесячной, ежеквартальной и годовой бухгалтерской отчетности, а также другой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности в вышестоящие органы <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение сроков подготовки и предоставления ежемесячной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности; – соблюдение сроков подготовки и предоставления ежеквартальной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности; – соблюдение сроков подготовки и предоставления годовой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности 	до 1,5 0,5 0,5 0,5
11.	Финансовое сопровождение различных мероприятий техникума (олимпиады, конкурсы, конференции, форумы и т.п.)	0,5
	ИТОГО:	12,0
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение сроков и содержания отчетности в вышестоящие органы	-1
2.	Уплата штрафов, пеней за несвоевременную сдачу налоговой отчетности	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины	-1
4.	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности техникума	-1
	ИТОГО:	-5

3.42. Критерии материального стимулирования экономиста по заработной плате

№ п/п	Критерии материального стимулирования:	Баллы
1.	Соблюдение требований нормативных правовых и локальных актов, инструкций, приказов и распоряжений директора техникума по ведению бухгалтерского учета	1,0
2.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – уверенный пользователь программы «1-С Бухгалтерия»; – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
3.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
4.	Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none"> – самообразование (освоение новых видов программ, инструкций, новых видов отчетности); – участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации 	1,2 0,2 1,0
5.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
6.	Контроль документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета <ul style="list-style-type: none"> – порядок оформления первичных документов и документации по заработной плате соблюдается; – своевременная подготовка документации по заработной плате к счетной и аналитической обработке 	до 1,5 0,5 1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 117 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

7.	Начисление заработной платы и иных выплат <ul style="list-style-type: none"> – своевременный контроль правильности оформления листков о временной нетрудоспособности, справок по уходу за больными и других документов, подтверждающих право на отсутствие работника на работе подготавливать их к счетной обработке; – правильность расчета заработной платы; – правильность расчета пособий, социальных выплат и взносов во внебюджетные фонды; – своевременное перечисление заработной платы на банковские карты работников 	до 1,8 0,5 0,5 0,5 0,3
8.	Учет заработной платы и отчислений с нее <ul style="list-style-type: none"> – все факты по начислению заработной платы и отчислений с нее нашли отражение в регистрах бухгалтерского учета; – своевременная подготовка бухгалтерской документации к счетной и аналитической обработке 	до 1,0 0,5 0,5
9.	Подготовка справок о заработной плате <ul style="list-style-type: none"> – своевременная подготовка справок о начисленной и выплаченной заработной плате работникам техникума; – реестр справок о заработной плате ведется 	до 0,3 0,2 0,1
10.	Своевременная подготовка ежемесячной, ежеквартальной и годовой бухгалтерской отчетности, а также другой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности в вышестоящие органы <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение сроков подготовки и предоставления ежемесячной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности; – соблюдение сроков подготовки и предоставления ежеквартальной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности; – соблюдение сроков подготовки и предоставления годовой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности 	до 1,5 0,5 0,5 0,5
11.	Контроль документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета <ul style="list-style-type: none"> – порядок оформления первичных и бухгалтерских документов соблюдается; – своевременная подготовка бухгалтерской документации к счетной и аналитической обработке 	до 1,5 0,5 1,0
ИТОГО:		12
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		Баллы
1.	Нарушение сроков и содержания отчетности в вышестоящие органы	-1
2.	Уплата штрафов, пеней за несвоевременную сдачу налоговой отчетности	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины	-1
4.	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности техникума	-1
ИТОГО:		-5

3.43. Критерии материального стимулирования бухгалтера по ГСМ

№ п/п	Критерии материального стимулирования:	Баллы
1.	Соблюдение требований нормативных правовых и локальных актов, инструкций, приказов и распоряжений директора техникума по ведению	1,0



	бухгалтерского учета ГСМ	
2.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none">– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – уверенный пользователь программы «1-С Бухгалтерия»;– ИКТ используются фрагментарно	до 0,5 0,5 0,2
3.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
4.	Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none">– самообразование (освоение новых видов программ, инструкций, новых видов отчетности);– участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации	1,2 0,2 1,0
5.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
6.	Расчеты с поставщиками ГСМ <ul style="list-style-type: none">– своевременная подготовка материалов для заключения хозяйственных договоров на поставку ГСМ;– сроки выполнения договорных обязательств по поставке ГСМ выполняются	до 1,0 0,5 0,5
7.	Учет движения ГСМ <ul style="list-style-type: none">– все факты движения ГСМ находят отражение на счетах бухгалтерского учета;– сверка расчетов с поставщиками ГСМ осуществляется ежемесячно;– своевременно ведется учет талонов на выдачу ГСМ;– списание ГСМ осуществляется в соответствии с установленными нормами;– график проведения плановых инвентаризаций (ревизий) и снятия показаний спидометра служебных автомобилей техникума выполняется;– расхождений между данными учета ГСМ и данными инвентаризации (ревизии) ГСМ не выявлено;	до 2,3 0,5 0,3 0,3 0,4 0,3 0,5
8.	Учет путевых листов <ul style="list-style-type: none">– своевременный учет путевых листов по каждому автомобилю;– отсутствие замечаний к ответственным лицам по оформлению путевых листов (своевременное проведение инструктажа по оформлению);	до 1,0 0,5 0,5
9.	Контроль документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета <ul style="list-style-type: none">– порядок оформления первичных и бухгалтерских документов соблюдается;– своевременная подготовка бухгалтерской документации к счетной и аналитической обработке	до 1,5 0,5 1,0
10.	Своевременная подготовка ежемесячной, ежеквартальной и годовой бухгалтерской отчетности, а также другой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности в вышестоящие органы <ul style="list-style-type: none">– соблюдение сроков подготовки и предоставления ежемесячной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;– соблюдение сроков подготовки и предоставления ежеквартальной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;– соблюдение сроков подготовки и предоставления годовой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	до 1,5 0,5 0,5 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 119 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

11.	Финансовое сопровождение различных мероприятий техникума (олимпиады, конкурсы, конференции, форумы и т.п.)	0,5
	ИТОГО:	12,0
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение сроков и содержания отчетности в вышестоящие органы	-1
2.	Уплата штрафов, пеней за несвоевременную сдачу налоговой отчетности	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины	-1
4.	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности техникума	-1
	ИТОГО:	-5

3.44. Критерии материального стимулирования бухгалтера с функциями специалиста по закупкам

№ п/п	Критерии материального стимулирования:	Баллы
1.	Соблюдение требований нормативных правовых (44-ФЗ, 223-ФЗ) и локальных актов, инструкций, приказов и распоряжений директора техникума по ведению учета закупок	1,0
2.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – уверенный пользователь программы «1-С Бухгалтерия»; – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
3.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
4.	Повышение квалификации <ul style="list-style-type: none"> – самообразование (освоение новых видов программ, инструкций, новых видов отчетности); – участие в семинарах, прохождение курсов повышения квалификации 	1,2 0,2 1,0
5.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
6.	Развитие учебно-материальной базы в соответствии с ФГОС <ul style="list-style-type: none"> – обновление учебно-материальной базы – модернизация действующей учебно-материальной базы – поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы 	до 1,0 1,0 0,5 0,3
7.	Управление материально-техническим обеспечением деятельности техникума <ul style="list-style-type: none"> – план-график закупок разработан и утвержден; – план-график закупок выполнен в полном объеме; – план-график закупок выполнен не в полном объеме 	до 2,0 0,5 1,5 0,5
8.	Своевременное размещение плана закупок на сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (в том числе сайте техникума), а также публикация в любых печатных изданиях	0,3
9.	Осуществление закупок <ul style="list-style-type: none"> – своевременное размещение плана-графика закупок в информационной системе «НЭТИС, протокола заседания закупочной комиссии (в течение трех дней); – правильность определения начальной (максимальной) цены контракта, заключаемого с единственным поставщиком; 	до 2,0 0,3 0,4

	Локальные нормативные акты	Лист 120 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– регистрация заявок от поставщиков продукции и услуг осуществляется в день поступления заявки;	0,3
	– заседание закупочной комиссии осуществляется на следующий день после окончания сроков приема заявок;	0,5
	– своевременная подготовка контрактов, договоров	0,5
10.	Своевременное размещение бухгалтерской отчетности и информации на официальном сайте ГМУ	0,5
11.	Своевременная подготовка ежемесячной, ежеквартальной и годовой бухгалтерской отчетности, а также другой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности в вышестоящие органы по закупкам	до 1,5
	– соблюдение сроков подготовки и предоставления ежемесячной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;	0,5
	– соблюдение сроков подготовки и предоставления ежеквартальной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;	0,5
	– соблюдение сроков подготовки и предоставления годовой бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности	0,5
12.	Финансовое сопровождение различных мероприятий техникума (олимпиады, конкурсы, конференции, форумы и т.п.)	0,5
	ИТОГО	12,0
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение сроков и содержания отчетности в вышестоящие органы	-1
2.	Уплата штрафов, пеней за несвоевременную сдачу налоговой отчетности	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины	-1
4.	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в финансово-хозяйственной деятельности техникума	-1
	ИТОГО:	-5

3.45. Критерии материального стимулирования документоведа

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Информатизация деятельности	до 0,5
	– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)	0,5
	– ИКТ используются фрагментарно	0,2
2.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел	до 1,0
	– формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел	0,5
	– сроки хранения документов соблюдаются	0,5
3.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
4.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
5.	Обеспечение работы директора техникума	до 2,0
	– своевременное обеспечение рабочего места директора канцелярскими принадлежностями, средствами организационной техники;	0,5
	– оперативная подготовка заседаний и совещаний, проводимых директором (сбор необходимых материалов, оповещение участников о	

	Локальные нормативные акты	Лист 121 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	времени, месте, повестке дня заседания или совещания и их регистрация); – организация приема посетителей; – организация телефонных переговоров директора	0,5 0,5 0,5
6.	Документационное обеспечение основной деятельности техникума – оперативная работа с электронной почтой техникума; – своевременная регистрация входящей и исходящей документации; – своевременное оформление приказов по основной и административно-хозяйственной деятельности; – соблюдение требований ГОСТ Р 6.30-2003 при оформлении документации; – своевременное доведение служебной информации до исполнителей; – контроль за своевременностью исполнения документов	до 3,5 0,5 0,5 0,5 1,0 0,5 0,5
7.	Принятие мер по оптимизации документопотоков техникума	1,0
8.	Приведение в соответствие с требованиями имеющихся локальных актов	1,0
9.	Своевременная подготовка установленной отчетности и справочно-информационной документации в вышестоящие органы	1,0
10.	Своевременный отбор документов, передаваемых на государственное хранение, организации хранения и экспертизы ценности документов	0,5
	ИТОГО:	12
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Несвоевременное исполнение служебной документации	-1
2.	Наличие грамматических и орфографических ошибок в служебных материалах	-1
3.	Наличие замечаний руководителей структурных подразделений к работе документоведа	-1
4.	Нарушение трудовой дисциплины	-3
	ИТОГО:	-5

3.46. Критерии материального стимулирования инженера – электроника

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие срывов образовательного процесса из-за несоответствия компьютерной и организационной техники, программного обеспечения	2,0
2.	Своевременное обеспечение расходными материалами и комплектующими компьютерной и организационной техники	1,0
3.	Наличие и выполнение графика проведения технического обслуживания компьютерной и организационной техники – график проведения технического обслуживания компьютерной и организационной техники разработан и утвержден; – график проведения технического обслуживания компьютерной и организационной техники выполнен не менее 95%; – график проведения технического обслуживания компьютерной и организационной техники выполнен не менее 60%	до 1,0 0,2 0,8 0,4
4.	Установка и обновление программного обеспечения – своевременное обновление и удаление версии операционной системы компьютеров и серверов;	до 2,0 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 122 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– своевременное обновление и удаление версий прикладного программного обеспечения компьютеров и серверов;	0,5
	– своевременное обновление и удаление драйверов устройств компьютеров, серверов, периферийных устройств и оборудования;	0,5
	– своевременное обновление компонентов компьютеров, серверов, периферийных устройств и оборудования	0,5
5.	Своевременное выполнение заявок структурных подразделений работ по устранение неисправностей, возникающих в процессе эксплуатации средств вычислительной техники	1,0
6.	Обеспечение доступа в сеть Интернет	до 2,0
	– своевременная организация работы с провайдерами;	0,3
	– обеспечение безопасности при работе в сети Интернет;	0,3
	– соблюдение ограничения доступа в сеть Интернет в соответствии с указаниями вышестоящих органов (МО НО, Ростехнадзор), а также на основании решения администрации техникума;	0,3
	– систематический контроль за техническим состоянием локальной сети;	0,3
	– обеспечение безопасности при работе в сети Интернет;	0,3
	– обеспечение работы беспроводной сети (Wi-Fi);	0,3
	– обеспечение обмена информацией локальной сети с внешними организациями по телекоммуникационным каналам	0,2
7.	Своевременное обеспечение антивирусной защиты ПК, сети, сервера	2,0
8.	Своевременное копирование и резервирование данных	1,0
	ИТОГО:	12
	Показатели, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Регулярные перебои в работе локальной сети, низкий уровень обеспечения антивирусной защиты ПК, сети, сервера	-2
2.	Срывы образовательного процесса из-за несоответствия компьютерной техники, оргтехники и программного обеспечения, в том числе работы сайта техникума	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины	-1
	ИТОГО:	-5

3.47. Критерии материального стимулирования инженера по охране труда

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Наличие и выполнение планов работы	до 1,0
	– план работы инженера по охране труда на год разработан и утвержден;	0,2
	– план работы инженера по охране труда выполнен не менее 95%;	0,8
	– план работы инженера по охране труда выполнен не менее 60%	0,4
2.	Информатизация деятельности	до 0,5
	– в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)	0,5
	– ИКТ используются фрагментарно	0,2
3.	Система делопроизводства в соответствии с номенклатурой дел	до 1,0
	– формирование документов в дела осуществляется в соответствии с номенклатурой дел	0,5
	– сроки хранения документов соблюдаются	0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 123 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

4.	Разработка и актуализация локальных нормативных актов (ЛНА) по охране труда – ЛНА разработаны и актуальны; – ЛНА разработаны, но требуют актуализации; – ЛНА разработаны не всем курируемым вопросам	до 1,5 1,5 1,0 0,5
5.	Своевременная подготовка отчетов в вышестоящие организации по курируемым вопросам	1,0
6.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
8.	Своевременная организация проведения медицинских осмотров сотрудников	0,5
9.	Отсутствие замечаний (предписаний) органов административных инспекций в отношении вопросов охраны труда	1,0
10.	Обеспечение своевременности расследования и учета несчастных случаев со студентами и сотрудниками	0,5
11.	Профессиональная переподготовка или курсы повышения квалификации (не реже одного раза три года)	1,0
12.	Своевременное проведение инструктажей, совещаний по охране труда и технике безопасности со студентами, родителями, сотрудниками (наличие соответствующих журналов)	1,0
13.	Своевременное проведение мероприятий по специальной оценке труда	1,0
14.	Участие в конкурсах, конференциях, форумах и т.п. по охране труда	0,5
	ИТОГО:	12
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Нарушение санитарных норм и техники безопасности	-1
2.	Случаи травматизма, связанные с нарушением техники безопасности	-2
3.	Нарушение трудовой дисциплины, создание конфликтных ситуаций	-1
4.	Наличие замечаний органов административных инспекций в отношении вопросов охраны труда	-1
	ИТОГО:	-5

3.48. Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Развитие учебно-материальной базы – модернизация действующей учебно-материальной базы – поддержание в рабочем состоянии действующей учебно-материальной базы	до 0,5 0,5 0,3
2.	Обеспечение безопасности образовательного процесса – осуществление планомерных действий в экстренных случаях (эвакуация учащихся, преподавателей и работников, вызов скорой помощи, службы спасения); – соблюдение контрольно-пропускного режима; – обеспечение постоянной готовности системы связи и оповещения, технических средств охраны	до 1,5 0,5 0,5 0,5
3.	Обеспечение ритмичной работы техникума (Центра РТиПСИ «Лидер») – своевременное оснащение учебного корпуса №2 (Центра РТиПСИ)	до 1,0

	Локальные нормативные акты	Лист 124 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	материальными ресурсами; – систематический контроль за работой электросети, водо- и теплоснабжения, приборов учета энергоресурсов	0,5 0,5
4.	Содержание зданий, сооружений, инженерных систем и оборудования в исправном состоянии – контроль технического состояния зданий и сооружений, наружных и внутренних коммуникаций, электрооборудования и вверенной территории; – своевременное выполнение заявок на проведение ремонтных и иных работ; – своевременная санитарная уборка помещений; – своевременная работа по благоустройству, озеленению и уборке территорий	до 2,5 0,5 1,0 0,5 0,5
5.	Рациональное расходование электроэнергии, потребление воды и тепла – снижение расхода воды; – снижение расхода электроэнергии; – снижение расхода тепла	до 1,0 0,3 0,4 0,3
6.	Подготовка техникума (Центра РТиПСИ «Лидер») к новому учебному году (профильной смене), к осенне-зимнему, зимне-весеннему сезону – своевременная подготовка здания корпуса №2 (Центра РТиПСИ); – проведение мероприятий по подготовке систем жизнеобеспечения корпуса №2 (Центра РТиПСИ «Лидер»)	1,5 1,0 0,5
Итого:		8
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение техники безопасности, травматизм при выполнении различного вида работ	-1
2.	Нарушение сроков отчетности по расходу электроэнергии, воды и теплоснабжения	-0,5
3.	Не соблюдение санитарно-гигиенических норм на внутренних площадях общежития и прилегаемой территории.	-0,5
4.	Нарушение трудовой дисциплины (при наличии подтверждающего документа), техники безопасности и пожарной безопасности.	-1
ИТОГО:		-3

3.49. Критерии материального стимулирования заведующего складом

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Прием и постановка на учет товарно-материальных ценностей – своевременная проверка соответствия принимаемых товарно-материальных ценностей по количеству и качеству (соответствие сопроводительным документам и требованиям ГОСТ и СНиП); – своевременная постановка на учет товарно-материальных ценностей; – отсутствие случаев закупки некачественных товарно-материальных ценностей	до 1,5 0,5 0,5 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 125 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

2.	Обеспечение сохранности складуемых товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения	1,0
3.	Своевременное снятие с учета товарно-материальных ценностей – своевременная подготовка материального отчета; – соблюдение правил оформления и сдачи приходно-расходных документов	до 1,0 0,5 0,5
4.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
5.	Проведение погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда	0,5
6.	Соблюдение правил хранения и перемещения токсичных, пожаро- и взрывоопасных материалов (топливо, смазки)	1,0
7.	Участие в инвентаризации товарно-материальных ценностей	0,5
8.	Отсутствие замечаний при инвентаризации и ревизии товарно-материальных ценностей	0,5
9.	Состояние помещений склада – наличие на складе в исправном состоянии противопожарных средств; – соблюдение санитарного режима склада; – своевременный ремонт оборудования и инвентаря на складе	до 1,5 0,5 0,5 0,5
ИТОГО:		8
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение правил санитарного и противопожарного состояния складских помещений	-1
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-1
3.	Выявление факта недостачи товарно-материальных ценностей на складе	-1
ИТОГО:		-3

3.50. Критерии материального стимулирования водителя автомобиля

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие дорожных происшествий с автомобилем	1,0
2.	Содержание транспортного средства в исправном состоянии и в постоянной готовности – соблюдение сроков и порядка проведения технического обслуживания и технического осмотра автомобиля; – соблюдение правил хранения аккумуляторных батарей; – своевременное проведение необходимых работ по обеспечению безопасной эксплуатации автомобиля (согласно инструкции по эксплуатации); – соблюдение чистоты в салоне автомобиля	до 2,0 0,5 0,5 0,5 0,5
3.	Отсутствие замечаний со стороны заказчика транспортного средства	0,5
4.	Снижение расхода горюче-смазочных материалов в процессе эксплуатации автомобиля	1,0
5.	Соблюдение правил личной ответственности при перевозке грузов, их сохранность, качество загрузок и выгрузок – своевременная подача автомобиля к месту назначения;	до 1,0 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 126 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– соблюдение правил стоянки автомобиля (постановка на сигнализацию, блокирование дверей)	0,5
6.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (путевые листы)	0,5
	ИТОГО:	6
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение трудовой дисциплины, использование служебного автомобиля в личных целях	-1
2.	Нарушение правил БДД	-1
3.	Нарушения правил перевозки грузов и пассажиров, перерасход ГСМ	-0,5
	ИТОГО:	-2,5

3.51. Критерии материального стимулирования водителя автобуса

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие дорожных происшествий с автобусом	1,0
2.	Содержание транспортного средства в исправном состоянии и в постоянной готовности	до 2,0
	– соблюдение сроков и порядка проведения технического обслуживания и технического осмотра автобуса;	0,5
	– соблюдение правил хранения аккумуляторных батарей;	0,5
	– своевременное проведение необходимых работ по обеспечению безопасной эксплуатации автобуса (согласно инструкции по эксплуатации);	0,5
	– соблюдение чистоты в салоне автобуса	0,5
3.	Отсутствие замечаний со стороны заказчика транспортного средства	0,5
4.	Снижение расхода горюче-смазочных материалов в процессе эксплуатации автобуса	1,0
5.	Соблюдение правил личной ответственности при перевозке пассажиров, их сохранность, качество посадки и высадки	до 1,0
	– своевременная подача автобуса к месту назначения;	0,5
	– соблюдение правил стоянки автобуса (постановка на сигнализацию, блокирование дверей)	0,5
6.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции (путевые листы)	0,5
	ИТОГО:	6
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение трудовой дисциплины, использование служебного автобуса в личных целях	-1
2.	Нарушение правил БДД	-1
3.	Нарушения правил перевозки грузов и пассажиров, перерасход ГСМ	-0,5
	ИТОГО:	-2,5

3.52. Критерии материального стимулирования секретаря учебной части

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
-------	---------------------------------------	-------

	Локальные нормативные акты	Лист 127 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

1.	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства по контингенту обучающихся (студенческие билеты, книги приказов по движению контингента, поименные книги, личные дела обучающихся, книга выдачи документов строгой отчетности, академические справки, справки об обучении и иные справки)	0,5
2.	Создание и оперативное обновление информационного поля по контингенту обучающихся (отчисление, зачисление, персональные данные)	0,5
3.	Ежедневный учет посещения занятий: <ul style="list-style-type: none"> – сбор данных о посещаемости учебных занятий; – подготовка аналитического обзора по посещаемости 	до 1,0 0,5 0,5
4.	Своевременная подготовка и оформление ведомостей для проведения промежуточной и итоговой аттестации	0,5
5.	Своевременная постановка на воинский учет обучающихся техникума	0,5
6.	Обеспечение сохранности информации по персональным данным обучающихся и иной конфиденциальной информации	0,5
7.	Соблюдение орфографического и пунктуационного режима при выполнении печатных работ <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение требований ГОСТ Р 6.30-2003 при оформлении документации; – отсутствие грамматических и орфографических ошибок в оформляемой документации 	до 1,0 0,5 0,5
8.	Своевременное обращение в архив Министерства образования Нижегородской области при восстановлении утраченных документов выпускников	0,5
9.	Выполнение заданий и оперативных поручений руководителя	1,0
	ИТОГО	6
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Несоблюдение норм государственной унифицированной системы организационно-распорядительной документации, положений и инструкций по ведению делопроизводства	-0,5
2.	Утеря (порча) документов, личных дел обучающихся техникума	-0,5
3.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах. Нарушение норм служебной субординации	-0,5
4.	Нарушение норм техники безопасности на рабочем месте.	-0,5
5.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	-0,5
	ИТОГО	-2,5

3.53. Критерии материального стимулирования слесаря по ремонту оборудования

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Развитие учебно-материальной базы <ul style="list-style-type: none"> – обновление учебно-материальной базы – модернизация действующей учебно-материальной базы 	до 1,0 1,0 0,5
2.	Своевременный ремонт оборудования	1,0
3.	Поддержание в исправном состоянии оборудования <ul style="list-style-type: none"> – своевременная наладка и регулирование оборудования; – своевременная слесарная обработка деталей и узлов; – своевременная разборка, сборка и испытание узлов и механизмов 	до 1,0 0,3 0,3

	Локальные нормативные акты	Лист 128 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	оборудования	0,4
4.	Изготовление сложных приспособлений и узлов для ремонта и монтажа	0,5
5.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции (заявка на материалы, дефектная ведомость на ремонт)	0,5
6.	Повышение квалификации (повышение разряда, стажировка)	1,0
7.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
	ИТОГО:	6
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение трудовой дисциплины	-1
2.	Некачественное выполнение ремонтных работ	-0,5
3.	Простой оборудования по вине слесаря по ремонту оборудования	-1
	ИТОГО:	-2,5

3.54. Критерии материального стимулирования слесаря-сантехника

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Текущий ремонт сантехнического оборудования и водопровода <ul style="list-style-type: none"> – своевременная замена деталей и узлов водоснабжения, канализации и водостоков; – своевременное устранение засоров внутренней канализации и сантехнического оборудования с проверкой исправности канализационных вытяжек; – своевременное устранение течи сантехнического оборудования, смена выпусков, переливов сифонов, участков трубопроводов, замена резиновых манжет унитаза, подчеканка раструбов, регулировка сливного бачка с устранением утечки и т.д.; 	до 1,5 0,5 0,5 0,5
2.	Текущий ремонт систем отопления <ul style="list-style-type: none"> – своевременная накладка и регулировка систем отопления с ликвидацией непрогревов; – своевременная замена запорной арматуры систем отопления; – своевременный ремонт, промывка и гидравлическое испытание системы отопления 	до 1,5 0,5 0,5 0,5
3.	Соблюдение сроков выполнения заданий и их качество <ul style="list-style-type: none"> – оперативное выполнение ремонтных работ; – отсутствие замечаний к качеству ремонтных работ 	до 1,0 0,5 0,5
4.	Снижение расхода воды и тепла	0,5
5.	Своевременный осмотр инженерного оборудования и коммуникаций здания перед началом отопительного сезона	0,5
6.	Соблюдение чистоты и порядка на рабочем месте во время работы	0,5
7.	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности при выполнении работ	0,5
	ИТОГО:	6
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
2.	Некачественное выполнение ремонтных работ	-0,5
3.	Нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности во время проведения работ	-0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 129 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

4.	Срыв образовательного процесса из-за нарушения теплового режима в учебных аудитория по вине слесаря-сантехника	-0,5
5.	Порча сантехнического инструмента и оборудования	-0,5
	ИТОГО:	-2,5

3.55. Критерии материального стимулирования плотника (столяра)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Выполнение плотничных и опалубочных работ <ul style="list-style-type: none"> – своевременное изготовление ящиков, обрешеток, поддонов и пр.; – своевременная установка плинтусов и галтелей; – своевременная реставрация мебели; – использование при обработке древесины электрифицированного инструмента 	до 2,0 0,5 0,5 0,5 0,5
2.	Выполнение общестроительных работ <ul style="list-style-type: none"> – своевременное изготовление строительного инвентаря; – своевременная отделка поверхностей сухой штукатуркой; – своевременная разборка и сборка деревянных конструкций; – покрытие деревянных конструкций гидроизоляционными материалами 	до 2,0 0,5 0,5 0,5 0,5
3.	Соблюдение чистоты и порядка на рабочем месте во время работы	0,5
4.	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности при выполнении работ	0,5
5.	Соблюдение сроков выполнения заданий и их качество <ul style="list-style-type: none"> – оперативное выполнение плотничных и опалубочных работ; – отсутствие замечаний к качеству плотничных и опалубочных работ 	до 1,0 0,5 0,5
	ИТОГО:	6
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
2.	Некачественное выполнение ремонтных работ	-0,5
3.	Нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности во время проведения работ	-0,5
4.	Срыв трудовых процессов, в том числе образовательного процесса, по вине плотника (столяра)	-0,5
5.	Порча материала и оборудования во время проведения работ	-0,5
	ИТОГО:	-2,5

3.56. Критерии материального стимулирования лаборанта

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Поддержание в исправном состоянии лабораторного оборудования и организационной техники отделения/специальности/кабинета <ul style="list-style-type: none"> – лабораторное оборудование и/или организационная техника в исправном состоянии и налажено для работы; – своевременное обеспечение лабораторного оборудования и/или организационной техники расходными материалами 	до 1,0 0,5 0,5
2.	Своевременное приведение в надлежащий порядок оборудования после	0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 130 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	проведения лабораторных, практических, демонстративных работ; рабочего места в конце рабочего дня	
3.	Выполнение заданий и оперативных поручений руководителя	1,0
4.	Информатизация деятельности <ul style="list-style-type: none"> – в работе постоянно используются информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) – ИКТ используются фрагментарно 	до 0,5 0,5 0,2
5.	Информационное обслуживание образовательного процесса отделения/специальности/кабинета <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение сроков оформления дидактических материалов и методических разработок; – своевременное выполнение вычислительных и графических работ, связанных с проводимыми занятиями 	до 1,0 0,5 0,5
6.	Соблюдение орфографического и пунктуационного режима при выполнении печатных работ <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение требований ГОСТ Р 6.30-2003 при оформлении документации; – отсутствие грамматических и орфографических ошибок в оформляемой документации 	до 1,0 0,5 0,5
	ИТОГО	5
№ п/п	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	Баллы
1.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах. Нарушение норм служебной субординации	-0,5
2.	Порча лабораторного оборудования и организационной техники	-0,5
3.	Нарушение норм техники безопасности на рабочем месте	-0,5
4.	Нарушение трудовой дисциплины.	-0,5
	ИТОГО	-2

3.57. Критерии материального стимулирования дежурного по общежитию

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Обеспечение безопасности проживающих в общежитии <ul style="list-style-type: none"> – целостность замков и других запорных устройств; наличие пломб, противопожарного инвентаря; исправность сигнализации, телефонов, освещения; – осуществление планомерных действий в экстренных случаях (объявление тревоги, вызов скорой помощи, службы спасения); – соблюдение контрольно-пропускного режима 	до 1,5 0,5 0,5 0,5
2.	Своевременная санитарная уборка служебных помещений	0,5
3.	Контроль за соблюдением проживающими правил внутреннего распорядка <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение периодичности обходов общежития; – контроль охраняемого объекта в течение смены по монитору; – фиксация фактов нарушения порядка в общежитии 	до 1,5 0,5 0,5 0,5
4.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции (журналы, в которых зафиксированы проживающие в общежитии,	0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 131 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	нарушители общественного порядка, заболевшие; вызов рабочих для ремонта сантехнического и электрооборудования и т.п., а также прием и сдача дежурства)	
5.	Обеспечение сохранности материальных ценностей, находящихся в здании общежития	0,5
6.	Снижение расхода электроэнергии в общежитии	0,5
	ИТОГО:	5
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Слабый контроль и возможность проникновения посторонних лиц на охраняемую территорию	-0,5
2.	Нарушение техники безопасности, травматизм проживающих в общежитии в течение смены	-0,5
3.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
4.	Обоснованные жалобы проживающих в общежитии, нашедшие отражение в административных актах	-0,5
	ИТОГО:	-2

3.58. Критерии материального стимулирования инженера (техника) по эксплуатации зданий и сооружений

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Своевременный контроль технического состояния зданий и сооружений, наружных и внутренних коммуникаций, электрооборудования и вверенной территории	0,5
2.	Осуществление планомерных действий в экстренных случаях (эвакуация учащихся, преподавателей и работников, вызов скорой помощи, службы спасения)	0,5
3.	Своевременная организация работ по уборке прилегающих территорий техникума, улиц города согласно санитарно-гигиеническим нормам	0,5
4.	Своевременный контроль за приборами контрольно-пожарной сигнализации, приборами электроучёта, водоснабжения, контрольно-измерительными приборами.	0,5
5.	Своевременное снятие показаний с приборов учета расхода энергоресурсов, водо- и теплоснабжения	0,5
6.	Своевременная подготовка зданий техникума к новому учебному году, к осенне-зимнему, зимне-весеннему сезону	1,0
7.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции (отчеты по расходу электроэнергии, воды и теплоснабжения; акты, протоколы и др.)	0,5
8.	Своевременное оснащение учебного корпуса, мастерских, столовой, спортивного зала, общежития материальными ресурсами для планомерной работы техникума	1,0
	ИТОГО:	5
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение техники безопасности	-0,5
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 132 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

3.	Обоснование жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	-0,5
4.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса	-0,5
	ИТОГО:	-2

3.59. Критерии материального стимулирования слесаря-электрика по ремонту оборудования

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Развитие электрической части оборудования <ul style="list-style-type: none"> – обновление электрической части оборудования – модернизация действующей электрической части оборудования 	до 1,0 1,0 0,5
2.	Своевременный ремонт электрической части оборудования	1,0
3.	Поддержание в исправном состоянии оборудования <ul style="list-style-type: none"> – своевременная наладка и регулирование электрических схем технологического оборудования, электрических машин, электроаппаратов и электроприборов; – своевременная работа по ремонту, монтажу и демонтажу кабельных линий; – своевременные комплексные испытания электродвигателей, электроаппаратов и трансформаторов различных мощностей после капитального ремонта 	до 1,0 0,3 0,3 0,4
4.	Повышение квалификации (повышение разряда, стажировка)	1,0
	ИТОГО:	4
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
2.	Некачественное выполнение ремонтных работ	-0,5
3.	Простой оборудования по вине слесаря по ремонту оборудования	-0,5
	ИТОГО:	-1,5

3.60. Критерии материального стимулирования кладовщика

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Своевременная проверка соответствия принимаемых товарно-материальных ценностей по количеству и качеству (соответствие сопроводительным документам и требованиям ГОСТ и СНиП)	0,5
2.	Обеспечение сохранности складироваемых товарно-материальных ценностей, соблюдение режимов хранения	1,0
3.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
4.	Проведение погрузочно-разгрузочных работ на складе с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда	0,5
5.	Состояние помещений склада <ul style="list-style-type: none"> – наличие на складе в исправном состоянии противопожарных средств; – соблюдение санитарного режима склада 	до 1,0 0,5 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 133 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

6.	Отсутствие замечаний при инвентаризации и ревизии товарно-материальных ценностей	0,5
	ИТОГО:	4
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение правил санитарного и противопожарного состояния складских помещений	-0,5
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
3.	Выявление факта недостачи товарно-материальных ценностей на складе	-0,5
	ИТОГО:	-1,5

3.61. Критерии материального стимулирования рабочего по комплексному обслуживанию зданий

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Своевременный контроль технического состояния зданий и сооружений, наружных и внутренних коммуникаций, электрооборудования и вверенной территории	0,5
2.	Осуществление технического обслуживания и текущего ремонта закрепленных объектов <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение графика технического обслуживания закрепленных объектов; – своевременное выполнение текущего ремонта закрепленных объектов (штукатурные, бетонные, малярные работы); 	до 1,0 0,5 0,5
3.	Своевременная сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений	0,5
4.	Соблюдение чистоты и порядка на рабочем месте во время работы	0,5
5.	Соблюдение сроков выполнения заданий и их качество <ul style="list-style-type: none"> – оперативное выполнение ремонтных работ; – отсутствие замечаний к качеству выполненных ремонтных работ 	до 1,0 0,5 0,5
6.	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности при выполнении работ	0,5
	ИТОГО:	4
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение техники безопасности	-0,5
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
3.	Порча материала и оборудования во время проведения работ.	-0,5
	ИТОГО:	-1,5

3.62. Критерии материального стимулирования кастелянши

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Своевременное получение, проверка и выдача мягкого инвентаря (спецодежды, спецобуви, санитарной одежды, белья, съемного инвентаря (чехлы, портьеры и т.п.)) и предохранительных приспособлений	1,0
2.	Своевременный и качественный мелкий ремонт мягкого инвентаря	0,5
3.	Своевременное выявление пришедшего в негодность мягкого инвентаря	0,5
4.	Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей с целью	0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 134 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	предотвращения их порчи и потерь при эксплуатации	
5.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	0,5
6	Участие в инвентаризации мягкого инвентаря	0,5
7	Отсутствие замечаний при инвентаризации и ревизии	0,5
	ИТОГО:	4
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение правил противопожарного состояния в помещениях хранения одежды, белья и т.п.	-0,5
2.	Нарушение санитарно-гигиенических норм в помещениях хранения одежды, белья и т.п.	-0,5
3.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
	ИТОГО:	-1,5

3.63. Критерии материального стимулирования коменданта общежития

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Своевременное вселение прибывающих в общежитие, регистрация вселившихся и выписка выбывших из общежития студентов	0,5
2.	Своевременный контроль технического состояния электросети водо- и теплоснабжения, приборов учета энергоресурсов, приборов охранно - пожарной сигнализации, видеонаблюдения, установленных в общежитии	0,5
3.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции (обходные листы, справки об отсутствии задолженностей, акты и др.)	0,5
4.	Обеспечение учета и сохранности вверенных материальных ценностей с целью предотвращения их порчи и потерь при эксплуатации	0,5
5.	Поддержание надлежащего санитарного состояния комнат и мест общего пользования <ul style="list-style-type: none"> – уборка комнат и помещений общего пользования проводится ежедневно; – график генеральных уборок в общежитии и прилегающих территорий соблюдается 	до 0,5 0,3 0,2
6.	Обеспечение безопасности процессов общежития <ul style="list-style-type: none"> – осуществление планомерных действий в экстренных случаях (эвакуация проживающих в общежитии, вызов скорой помощи, службы спасения), в том числе проведение учебных эвакуаций по программе пожарной безопасности; – обеспечение постоянной готовности системы связи и оповещения, технических средств охраны 	до 1,0 0,5 0,5
7.	Активное взаимодействие с воспитателем общежития по созданию условий для проведения культурно-массовой и воспитательной работы	0,5
	ИТОГО:	4
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение техники безопасности, травматизм проживающих в общежитии в течение смены	-0,5
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 135 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

3.	Обоснованные жалобы проживающих в общежитии, нашедшие отражение в административных актах	-0,5
	ИТОГО:	-1,5

3.64. Критерии материального стимулирования дворника

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Уборка улицы, тротуаров, участков, прилегающих к убираемой территории <ul style="list-style-type: none"> – своевременная очистка тротуаров, мостовых дорожек, пожарных гидрантов от мусора, снега и льда; – обеспечен свободный доступ к пожарным колодцам; – канавки и лотки для стока воды прочищены; – своевременное проведение противогололедных мероприятий (посыпка песком); – своевременная очистка урн от мусора 	до 2,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5
2.	Обеспечение сохранности наружного оборудования, имущества, зеленых насаждений <ul style="list-style-type: none"> – все наружное оборудование и имущество (заборы, лестницы, карнизы, водосточные трубы, урны и др.) после уборки исправно; – зеленые насаждения и их ограждения не повреждены во время уборки 	до 1,0 0,5 0,5
3.	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности при выполнении работ	0,5
	ИТОГО:	4
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение техники безопасности	-0,5
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
3.	Порча материала и оборудования во время проведения работ	-0,5
	ИТОГО:	-1,5

3.65. Критерии материального стимулирования сторожа (вахтера)

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции (журналы учета посетителей, журналы передачи дежурства и др.)	0,5
2.	Обеспечение безопасности в техникуме (Центре РТиПСИ «Лидер») <ul style="list-style-type: none"> – целостность замков и других запорных устройств; наличие пломб, противопожарного инвентаря; исправность сигнализации, телефонов, освещения; – осуществление планомерных действий в экстренных случаях (объявление тревоги, вызов скорой помощи, службы спасения); – соблюдение контрольно-пропускного режима 	до 1,5 0,5 0,5 0,5
3.	Контроль за соблюдением правил внутреннего распорядка <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение периодичности обходов техникума (Центра РТиПСИ «Лидер») и прилегающей территории; – контроль охраняемого объекта в течение смены по монитору (при наличии); 	до 1,5 0,5 0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 136 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– фиксация фактов нарушения порядка в журнале и своевременное сообщение о них администрации	0,5
4.	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности при выполнении работ	0,5
	ИТОГО:	4
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение техники безопасности	-0,5
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
3.	Допуск посторонних лиц без разрешения руководства	-0,5
	ИТОГО:	-1,5

3.66. Критерии материального стимулирования уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Ежедневная уборка служебных помещений, лестниц и коридоров на закрепленной территории	до 2,0
	– соблюдение графика ежедневной уборки помещений, лестниц и коридоров;	0,5
	– соблюдение полноты ежедневной уборки (удаление пыли с мебели, ковровых дорожек и покрытий; мытье полов, раковин, лестничных перил и др.);	0,5
	– содержание рабочего инвентаря в рабочем и чистом виде;	0,5
	– ежедневная очистка корзин для мусора	0,5
2.	Периодическая уборка служебных помещений, лестниц и коридоров на закрепленной территории	до 1,0
	– генеральная уборка проводится не реже одного раза в неделю;	0,5
	– соблюдение полноты генеральной уборки (мытьё стен, зеркал, подоконников, дверей, снятие паутин)	0,5
3.	Соблюдение норм расхода моющих и дезинфицирующих средств	0,5
4.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при уборке помещений, правил техники безопасности и пожарной безопасности при выполнении работ	0,5
	ИТОГО:	4
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение техники безопасности при выполнении работ	-0,5
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
3.	Оставление света в помещениях, коридорах и на лестницах после уборки	-0,2
4.	Замечания к качеству уборки со стороны сотрудников техникума	-0,3
	ИТОГО:	-1,5

3.67. Критерии материального стимулирования гардеробщицы

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Обеспечение работы гардероба техникума	до 1,5
	– своевременная выдача жетона (номерка) при принятии на хранение верхней одежды от студентов, родителей студентов и посетителей техникума;	0,5

	Локальные нормативные акты	Лист 137 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

	– отсутствие утраты вещей, сданных на хранение	1,0
2.	Сохранность хозяйственного инвентаря	до 0,5
	– обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря;	0,3
	– своевременная выдача хозяйственного инвентаря из гардероба дежурному мастеру, преподавателю	0,2
3.	Соблюдение графика работы гардероба	до 0,5
	– график работы гардероба доступен для посетителей;	0,2
	– график работы гардероба соблюдается	0,3
4.	Выполнение оперативных поручений руководителя	1,0
5.	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности на рабочем месте	0,5
	ИТОГО:	4
	Критерии, понижающие уровень материального стимулирования	
1.	Нарушение техники безопасности при выполнении работ	-0,5
2.	Нарушение трудовой дисциплины, в том числе грубость при общении с посетителями гардероба	-0,5
3.	Допуск в гардероб посторонних лиц	-0,5
	ИТОГО:	-1,5

3.68. Критерии материального стимулирования заведующего производством столовой

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Развитие материальной базы столовой	до 1,0
	– обновление материальной базы;	1,0
	– модернизация действующей материальной базы;	0,5
	– поддержание в рабочем состоянии действующей материальной базы	0,3
2.	Положительная динамика выручки от реализации услуг столовой	1,0
3.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	0,5
4.	Соответствие условий осуществления питания санитарно-гигиеническим требованиям в части обеспечения производственного технологического процесса	0,5
5.	Отсутствие замечаний комиссии по питанию	0,5
6.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов о работе столовой со стороны студентов, преподавателей и сотрудников, родителей	1,0
7.	Отсутствие актов и предписаний контрольно-надзорных служб	1,0
8.	Исполнение оперативных поручений руководителя	1,0
9.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм в столовой	до 1,5
	– соблюдение графика уборки столовой;	0,5
	– содержание оборудования и рабочего инвентаря в рабочем и чистом виде;	0,5
	– соблюдение чистоты и порядка на рабочих местах во время работы	0,5
10.	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности при выполнении работ	0,5
11.	Сохранность товарно-материальных ценностей	до 1,0
	– обеспечение сохранности складированных товарно-материальных	

	ценностей	0,5
	– соблюдение режимов хранения продуктов питания	0,5
12.	Эстетичность оформления обеденного зала	0,5
	ИТОГО:	10
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Наличие зафиксированных обоснованных жалоб на работу столовой со стороны студентов, преподавателей и сотрудников, родителей	-1
2.	Нарушение норм техники безопасности	-1
3.	Нарушение трудовой дисциплины, создание конфликтных ситуаций	-1
4.	Наличие предписаний контрольно-надзорных служб	-1
	ИТОГО:	-4

3.69. Критерии материального стимулирования кухонного рабочего

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Соответствие условий для мытья и обеззараживания посуды санитарно-гигиеническим требованиям	0,5
2.	Отсутствие замечаний комиссии по питанию по своевременному и качественному мытью посуды и наличию чистой посуды в обеденном зале	0,5
3.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны студентов, преподавателей и сотрудников, родителей	1,0
4.	Соблюдение чистоты и порядка на рабочем месте во время работы	0,5
5.	Отсутствие актов и предписаний контрольно-надзорных служб	1,0
6.	Отсутствие потерь посуды после ее мытья	0,5
	ИТОГО:	4
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение норм техники безопасности	-0,5
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
3.	Наличие предписаний контрольно-надзорных служб	-0,5
	ИТОГО:	-1,5

3.70. Критерии материального стимулирования продавца-кассира

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Соответствие условий осуществления работы буфета санитарно-гигиеническим требованиям	0,5
2.	Отсутствие замечаний по приему, учету, выдаче и хранению денежных средств	0,5
3.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции (кассовая книга, кассовая отчетность)	0,5
4.	Отсутствие замечаний комиссии по питанию	0,5
5.	Соблюдение чистоты и порядка на рабочем месте во время работы	0,5
6.	Соблюдение кассовой дисциплины	0,5
7.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны студентов, преподавателей и сотрудников, родителей	1,0
	ИТОГО:	4

	Локальные нормативные акты	Лист 139 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение норм техники безопасности	-0,5
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
3.	Наличие предписаний контрольно-надзорных служб	-0,5
ИТОГО:		-1,5

3.71. Критерии материального стимулирования повара

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Баллы
1.	Соответствие условий осуществления приготовления и раздачи пищи санитарно-гигиеническим требованиям	0,5
2.	Отсутствие замечаний комиссии по питанию	0,5
3.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны студентов, преподавателей и сотрудников, родителей	1,0
4.	Отсутствие актов и предписаний контрольно-надзорных служб	1,0
5.	Содержание оборудования и рабочего инвентаря в рабочем и чистом виде	0,5
6.	Соблюдение чистоты и порядка на рабочем месте во время работы	0,5
7.	Соблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности при выполнении работ	0,5
8.	Соблюдение правил товарного соседства, ротации продуктов, режимов и сроков хранения продуктов питания	0,5
9.	Обновление ассортимента блюд столовой	0,5
10.	Соблюдение сроков хранения и реализации продуктов питания и блюд	0,5
ИТОГО:		6
Критерии, понижающие уровень материального стимулирования		
1.	Нарушение норм техники безопасности	-0,5
2.	Нарушение трудовой дисциплины	-0,5
3.	Наличие предписаний контрольно-надзорных служб	-0,5
4.	Нарушение технологии приготовления блюд	-0,5
5.	Наличие зафиксированных обоснованных жалоб на качество блюд со стороны студентов, преподавателей и сотрудников, родителей	-0,5
ИТОГО:		-2,5

3.68 Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника за результативность и качество труда устанавливаются приказом директора в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в Техникуме. Размеры выплат стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых работником.

3.69. Размер выплат стимулирующего характера директору Техникума устанавливается приказом министерства образования Нижегородской области по согласованию с органом самоуправления Техникума.

3.70. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Техникума за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления о согласовании оценки результативности деятельности работников. Оценка результативности и качества труда работников проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

	Локальные нормативные акты	Лист 140 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

3.71. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора. В состав экспертно-аналитической группы входят: директор, заместители директора, главный бухгалтер, председатели методических объединений, председатель профкома, председатель органа самоуправления Техникума.

3.72. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы директор Техникума и его заместители.

3.73. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.74. Утверждение итоговых оценочных листов работников проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы (1 раз в полгода) с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.75. В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководители структурных подразделений знакомят каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.76. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник в течение пяти рабочих дней, с момента ознакомления с итоговым оценочным листом, вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.77. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также комиссия по разрешению трудовых споров или профсоюзный комитет.

3.78. На основании представления директора профсоюзный комитет принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений профсоюзного комитета определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.79. На основании проведенной оценки достижений работников производится подсчёт баллов за соответствующий период по каждому работнику и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки директора проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников и определяется итоговое количество баллов по Техникуму.

3.80. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и услуги лет, делится на итоговое количество баллов по Техникуму. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику рассчитывается по формуле:

$$HE = (Д \times Б) / М, \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

	Локальные нормативные акты	Лист 141 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

Б – количество баллов;

М- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками ОО, = 1000, тогда денежный вес 1 балла=250000 руб./1000=250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОО и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников Техникума, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего Положения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

	Локальные нормативные акты	Лист 142 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ
НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):	20
2. За проверку письменных работ:	
преподавателям по русскому языку и литературе, русскому языку, литературе	15
преподавателям по математике, математике: алгебра и начала математического анализа, геометрии, финансовой математике, элементам высшей математики, химии, физике, биологии, иностранному языку, инженерной графике, основам геометрических и графических построений, технической графике, конструированию, технической механике, истории, обществоведению, географии	10
3. Консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ	10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:	
Преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15
5. За руководство методическими объединениями:	
Преподавателям, мастерам производственного обучения	до 15
6. За заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности:	
Преподавателям	до 25
7. За обслуживание вычислительной техники:	
Преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:	
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц	10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц	15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц	20
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров	25
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Преподавателям	до 20
При наличии комбинированных мастерских	до 35
Педагогическим работникам	50
9. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
10. Педагогическим работникам Техникума, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках,	

	Локальные нормативные акты	Лист 143 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10
11. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за обеспечение проведения учебно-тренировочного процесса, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	до 25
12. Работникам Техникума, осуществляющих образовательную деятельность, за работу в комиссиях по осуществлению закупок:	
Руководство комиссиями	20
Работа секретаря	15
13. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате организации должности механика, за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
14. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в учебной группе с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных организаций всех типов и видов, за исключением общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих адаптированные основные общеобразовательные программы. Для учебных групп с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

3. По профессиональным образовательным организациям классное руководство не должно поручаться и дополнительная оплата не производится: преподавателям в период нахождения обучающихся на производственной практике, если она продолжается более одного месяца; руководящим работникам; работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, которым разрешено вести преподавательскую работу в той же образовательной организации; лицам, работающим преподавателями по совместительству или для которых данная образовательная организация не является местом основной работы. Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной учебной группе.

	Локальные нормативные акты	Лист 144 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму,



		заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты

	Локальные нормативные акты	Лист 146 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- 2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- 3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- 4) мастерам производственного обучения, старшим мастерам профессиональных образовательных организаций;
- 5) педагогам дополнительного образования;
- 6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
- 7) педагогам-психологам;
- 8) методистам;
- 9) педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

	Локальные нормативные акты	Лист 147 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

10) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.



ПРИЛОЖЕНИЕ 6

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ
ИНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,
УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ,
С 1 ЯНВАРЯ 2014 ГОДА**

п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" (костюмер)		6509
2.	ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень (настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС)	1,0	7181
3.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (руководитель кружка, аккомпаниатор, культорганизатор)		7903
4.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь, библиограф, звукооператор, художник, художник-конструктор и другие)		8850
5.	ПКГ "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии" (заведующий отделом (сектором) библиотеки, заведующий отделом (сектором) музея, звукорежиссер и другие)		9905

	Локальные нормативные акты	Лист 149 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ ИНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, С 1 ЯНВАРЯ 2014 ГОДА

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки зарплаты), рублей
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":		
1.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре)		5418
1.2.	2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	1,1	5960
1.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	6231
1.4.	4 квалификационный уровень (зубной врач)	1,17	6339
1.5.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	6718
2.	ПКГ "Врачи и провизоры":		
2.1.	1 квалификационный уровень		6190
2.2.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		6842
2.3.	3 квалификационный уровень (врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических организаций)		6979
3.	ПКГ "Руководители структурных подразделений организаций с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":		
3.1.	1 квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением)		7261

	Локальные нормативные акты	Лист 150 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ,
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ТЕРРИТОРИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, А ТАКЖЕ
ИНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ,
УЧРЕДИТЕЛЕМ КОТОРЫХ ЯВЛЯЕТСЯ МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО ЗАМЕЩАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫМ ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА,
С 1 ЯНВАРЯ 2014 ГОДА**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня:		
1.1.	Первый квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу)		3082
2.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:		
2.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по адаптивной физической культуре)	1,0	3989
2.2.	2 квалификационный уровень (инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре)	1,01	4029
2.3.	3 квалификационный уровень (старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре)	1,21	4827



Локальные нормативные акты

Лист 152 из 154

Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»

Редакция № 1
Изменение № _

	Локальные нормативные акты	Лист 153 из 154
	Положение об оплате труда для работников ГБПОУ «Арзамасский коммерческо-технический техникум»	Редакция № 1 Изменение № _

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№ п/п	Должность	ФИО	Подпись	Дата
1.	Главный бухгалтер	М.Б. Рачкова		
2.	Зам. директора по УиНМР	М.А. Ледянкина		
3.	Председатель профкома	Л.А. Рачкова		

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профсоюзного комитета от _____ № _____

Рассмотрен на заседании педагогического совета

Протокол от _____ № _____

