Комитет по образованию и науке Администрации Волгоградской области

Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Волгоградский индустриальный техникум»

УТВЕРЖДЁН

Конференцией ГБОУ СПО «Волгоградский индустриальный техникум»
15 марта 2012 г.
Протокол № 3

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
«Волгоградский индустриальный техникум»

От работников:

председатель профсоюзной организации ГБОУ СПО ВИТ

_____ В.Н. Галушкина

От работодателя:

директор ГБОУ СПО ВИТ

_____В.В. Зюлин

Волгоград, 2012

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области", Положением об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию Администрации Волгоградской области от 28 июня 2010 г. № 280-п, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников ГБОУ СПО «Волгоградский индустриальный техникум», подведомственного Комитету по образованию и науке Администрации Волгоградской области (далее именуется - техникум), и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Объем средств на оплату труда работников техникума формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности техникума.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера за счет средств областного бюджета должен составлять не менее 25 процентов от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам) (ставкам).

Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда техникума и средства, поступающие от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам техникума.

1.4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договорами.

1.6. Индексация базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) (ставок) работников техникума производится в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников техникума

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) работников техникума, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем техникума с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников техникума, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем техникума в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191.

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

2.5. Особенности условий оплаты труда преподавателей ГБОУ СПО «Волгоградский индустриальный техникум»:

2.5.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат преподавателей техникума 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 ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с Приложением 1 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию Администрации Волгоградской области, на среднемесячную норму учебной нагрузки.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.5.2. 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.

2.5.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с Приложением 1 к Положению об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию Администрации Волгоградской области.

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

также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух 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.

2.5.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (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.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 2.5.4 настоящего Положения.

2.5.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.5.7. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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

2.5.8. При индивидуальных формах обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их среднего заработка.

2.5.9. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме.

Учебная нагрузка распределяется руководителем техникума с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за

исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей техникума ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых по форме, утвержденной учредителем.

2.5.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем техникума, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем техникума.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя техникума по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

2.5.12. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном Положением.

2.5.13. Преподавателям техникума, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

2.6.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с заочниками и студентами, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения;
- преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;
- приема экзаменов (консультаций).

2.6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.6.3. Для преподавателей техникума среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) на 72 часа.

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

2.6.5. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате учреждения, помимо работы в должностях профессорско-преподавательского состава по совместительству могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

2.6.6. При преподавании в техникуме, при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов учреждением могут устанавливаться следующие размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук - до 0,15;
- для доцента, кандидата наук - до 0,10;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,05.

2.6.7. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового (минимального) оклада (должностного оклада), определенного по должности рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

2.6.8. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным подпунктом 2.6.6 настоящего Положения.

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников при проведении вне техникумовских, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий:

2.7.1. За педагогическими и другими работниками техникума при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском к проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.7.2. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения

3.1. Работникам техникума, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам) (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в Приложении 2 к настоящему Положению.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада) (ставки).

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест комиссией техникума с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах.

Работодатель техникума принимает своевременные меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.6. Выплаты за работу в особых условиях труда.

За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением, - 20 процентов.

3.7. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

3.7.1. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7.2. Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7.3. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы в ночное время.

3.7.5. Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) (ставки) - при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) (ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) (ставки) сверх оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) (ставки) сверх оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы, - если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7.6. Размер выплаты за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы - не менее полуторного размера оклада (должностного оклада) (ставки), последующие - двойного размера. Время сверхурочной работы не должно превышать 4-х часов в день в течении двух дней подряд и 120-и часов в год.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7.7. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производятся к окладу (должностному окладу) (ставке) в следующих размерах:

1) за проверку письменных работ:

преподавателям по русскому языку и литературе (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству студентов) - до 20 процентов;

преподавателям по математике, иностранному языку, черчению, технической механике, и другим предметам (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству студентов) - до 15 процентов;

2) за классное руководство:

в группах с нормативной наполняемостью (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству студентов) - до 20 процентов;

3) за заведование (руководство):

вечерним, заочным отделением - до 20 процентов;

кабинетами, лабораториями - до 15 процентов;

учебными мастерскими и другое - до 25 процентов;

производственной практикой - до 30 процентов;

методическими, цикловыми и предметными комиссиями - до 15 процентов;

4) 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 том числе 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 не менее 5 единиц - до 10 процентов;

- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 5 до 10 единиц - до 15 процентов;
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 10 до 15 единиц - до 20 процентов;
- за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых компьютеров - до 30 процентов;

5) за участие в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников и аккредитации образовательных учреждений - до 100 процентов;

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) (ставкам), определяется руководителем техникума по согласованию с представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения

4.1. В целях поощрения работника техникума за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы в учреждениях образования;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) (ставки) на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу) (ставке).

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам техникума производятся по решению руководителя техникума с учетом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- надбавку за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- надбавку за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к

окладу (должностному окладу) (ставке) по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки может составлять до 100 процентов. Стимулирующая надбавка устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.5. Конкретные показатели надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, отражающие количественную или качественную оценку трудовой деятельности работников по каждому виду вышеуказанных выплат указываются в рейтинговой карте (Приложение 3 к настоящему Положению).

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.6.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- надбавка за классность водителям автомобилей.

4.6.1.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам техникума, замещающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов оклада (должностного оклада) (ставки);
- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов оклада (должностного оклада) (ставки);
- при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов оклада (должностного оклада) (ставки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается при работе по должности, по которой в результате аттестации работникам присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

4.6.1.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии почетного звания, название которых начинается со слова
  - ✓"Народный" - до 50 процентов оклада (должностного оклада) (ставки),
  - ✓"Заслуженный" - до 30 процентов оклада (должностного оклада) (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству,
  - ✓награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов оклада (должностного оклада) (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам ***при наличии ученой степени доктора наук*** устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка работникам ***при наличии ученой степени кандидата наук*** устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка работникам, имеющим ***почетное звание (нагрудный знак),*** устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

4.6.1.3. Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается за фактически отработанное время в качестве водителя в следующих размерах:

при открытой категории "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е") (водитель 2 класса) - 10 процентов оклада (должностного оклада);

при открытой категории "В", "С", "Д" и "Е" (водитель 1 класса) - 25 процентов оклада (должностного оклада).

4.6.2. Надбавка за качество, которая устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.7. Стимулирующая надбавка за стаж работы в учреждениях образования устанавливается:

4.7.1. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в следующих размерах от оклада (должностного оклада) (ставки):

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 15 процентов;
- свыше 15 лет - 20 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) (ставке) за стаж работы в учреждениях устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Учредитель, в утверждаемом им порядке, устанавливает Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и времени нахождения на военной службе по контракту (по призыву).

4.8. Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя:

- ✓ ***премии за выполнение особо важных и ответственных работ***, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- ✓ ***премии по итогам работы (за месяц, квартал, год)***.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей). Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и так далее. Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективном договоре ГБОУ СПО «Волгоградский индустриальный техникум». Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) (ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.9. Работнику учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов может быть установлен к окладу (должностному окладу) (ставке) персональный повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по основной работе работника на определенный период в течение календарного года. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению учредителя. Средства на стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) (ставке) в части установления персонального повышающего коэффициента предусматриваются при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

5. Условия оплаты труда руководителя техникума, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя техникума устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения в соответствии с действующим законодательством и не должен превышать пяти размеров средней заработной платы без учета компенсационных выплат. Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются учредителем. Конкретный размер должностного оклада руководителя техникума определяется трудовым договором, заключенным с учредителем.

5.3. При расчете средней заработной платы работников техникума для определения должностного оклада руководителя учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (ставки) и выплаты стимулирующего характера работников техникума (за исключением должностных окладов и выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

5.4. Средняя заработная плата работников техникума определяется путем деления фактически выплаченного фонда оплаты труда работников учреждения (без выплат компенсационного характера) за год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя техникума, на среднесписочную годовую численность работников техникума за все месяцы календарного года и на число календарных месяцев в году. Расчет среднесписочной численности производится в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя техникума и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя техникума, главного бухгалтера определяется трудовым договором, заключенным между техникумом и, соответственно, заместителем руководителя техникума, главным бухгалтером.

5.6. Руководителю техникума, заместителям руководителя техникума и главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения по результатам деятельности техникума учредитель, в утверждаемом им порядке, устанавливает выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.8. Заместителям руководителя техникума и главному бухгалтеру локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.9. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности техникума в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем. Размеры премирования руководителя техникума, порядок премиальных выплат устанавливаются учредителем.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Техникум самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников [включая оклады (должностные оклады) (ставки), а также доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты] в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих техникума (форма штатного расписания утверждается нормативным правовым актом учредителя). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя техникума.

6.3. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им окладов (должностных окладов) (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление размеров окладов (должностных окладов) (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.4. Из фонда оплаты труда техникума работникам может быть предоставлена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами техникума.

6.5. Выплата материальной помощи руководителю техникума осуществляется на основании решения (приказа) учредителя в установленном им порядке.

Приложение 1

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
(СТАВОК) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
РАБОТНИКОВ ГБОУ СПО «ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1	*Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)*	
1.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»: секретарь учебной части	3403
1.2	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	4525
1.3	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
	3 квалификационный уровень: мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	5072
	4 квалификационный уровень: преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, тьютор	5122
1.4	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»	
	2 квалификационный уровень: начальник (заведующий, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных Подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	5898
2	*Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)*	

2.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня»:	
	1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь, архивариус, кассир, дежурный (по общежитию и др.), комендант	3403
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3743
2.2	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня»:	
	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор	3970
	2 квалификационный уровень: старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом	4287
	3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий производством начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная категория	4367
2.3	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей: специалистов и служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень: без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженер всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам	4537
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4628
	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4764
	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4855
	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	4991
2.4	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня»:	
	1 квалификационный уровень: начальники отделов: информации, кадров, технического, финансового	5671

2.4	2 квалификационный уровень: главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер	6238
	3 квалификационный уровень директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6805
3	*Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)*	
3.1	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»:	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, садовник, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	3176
	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)	3716
3.2	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	3970
	2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4287
	3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4367

Приложение 2

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№	Условия компенсационных выплат	Размер выплат, %	Примечания
1.	За выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	от 4 до 24	по результатам аттестации рабочих мест
2.	За индивидуальное обучение на дому студентов, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	20	
3.	За работу в ночное время	35	за каждый час работы в ночное время
4.	За проверку письменных работ	до 20	преподавателям по русскому языку и литературе
		до 15	преподавателям по математике, иностранному языку, черчению, технической механике, и другим предметам
5.	За классное руководство	до 20	
6.	За заведование (руководство):	до 20	заочным отделением
		до 15	кабинетами, лабораториями
		до 25	учебными мастерскими и др.
		до 30	производственной практикой
		до 15	методическими, цикловыми и предметными комиссиями
7.	За обслуживание вычислительной техники, подготовку к урокам, ведение занятий с использованием компьютеров	до 10	менее 5
		до 15	от 5 до 10
		до 20	от 10 до 15
		до 30	за 15 и более
8.	За участие в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников и аккредитации образовательных учреждений	до 100	

Приложение 3

РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

1. Критерии и показатели оценки деятельности работников техникума

1.1. Стимулирующие надбавки для преподавателей устанавливаются согласно индивидуальному рейтингу. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда преподавателей по каждому критерию введены показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

1.2. Расчет размеров надбавок за интенсивность и высокие результаты работы для других работников техникума основывается на показателях интенсивности и результативности их деятельности, которые устанавливаются настоящим Положением по согласованию с Советом техникума.

2. Порядок и методика расчета индивидуального рейтинга преподавателя

Состав показателей, используемых при расчете индивидуального рейтинга преподавателя, определяется на основе их соответствия ключевым показателям деятельности техникума в целом.

Конкретный перечень показателей для расчета индивидуального рейтинга преподавателя и оценки его профессиональной активности по итогам работы в очередном календарном году утверждается Советом техникума.

3. Методика расчета рейтинга преподавателя

Результаты рейтингового оценивания по итогам очередного отчетного периода утверждаются специально созданной рейтинговой комиссией из числа членов Совета техникума. Одновременно комиссия рассматривает предложения по совершенствованию порядка расчета рейтинга преподавателя на следующий период.

Форма рейтингового листа заполняется преподавателем и председателем предметной цикловой комиссии (ПЦК). Преподаватели и председатели ПЦК несут ответственность за достоверность всех представленных сведений. При заполнении рейтингового листа используются коэффициенты участия. В случае участия преподавателя в мероприятии или выполнения работы, неотмеченной в рейтинговом листе, преподаватель вправе самостоятельно указать данный вид деятельности и проставить дополнительные баллы от 1 до 3.

Результаты рейтингового оценивания используются директором и руководителями структурных подразделений при принятии управленческих решений по основным направлениям деятельности техникума, а также в процессе проведения государственной аккредитации.

Сводные итоги рейтингового оценивания работы преподавателей за очередной отчетный период утверждаются директором в приказе по техникуму вместе с перечнем мер по моральному поощрению наиболее отличившихся лиц и указанием размера материального стимулирования всех набравших рейтинговые баллы.

Фонд материального поощрения по итогам отчетного периода, а также вес одного балла, определяется директором, исходя из суммы фонда заработной платы в соответствующем периоде, и распределяется между преподавателями пропорционально числу набранных ими рейтинговых баллов.

4. Порядок снятия выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавки конкретному работнику могут быть отменены или уменьшены приказом директора техникума по представлению руководителя подразделения в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности, снижением результативности работы.

РЕЙТИНГОВАЯ КАРТА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

№	Показатель	Критерий	Количество баллов	Максимальное количество баллов
1	*За высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения*			
1.1	обеспечение суммарной годовой успеваемости по преподаваемым дисциплинам (через 2 недели после летней сессии)	- не ниже 85%	4	до 10
		- 90 %	6	
		- 95 %	8	
		- 100 %	10	
1.2	создание учебно-методических пособий для студентов для использования в учебном процессе в электронном виде или в виде рабочих тетрадей, (за 1 пособие)	- до 50 час.	2	до 10
		- до 100 час.	3	
		- свыше 100 час.	4	
1.3	Спортивно-массовая работа (только для преподавателей физкультуры)	Подготовка одного студента (команды) к соревнованиям: - районного уровня	1	до 30
		- городского уровня,	2	
		- регионального уровня	3	
		- всероссийского уровня	4	
2	*За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе*			
2.1	проведение открытого урока, мастер-класса, внеклассного мероприятия с оформлением документации	за 1 мероприятие	2	до 5
2.2	участие преподавателей в конференциях, семинарах, работе методических объединений	за 1 мероприятие	1	до 3
2.3	эффективное и регулярное применение в обучении современных информационных и образовательных технологий (за 1 дисциплину)	-рейтинговая система	1	до 5
		-компьютерное тестирование	1	
		-интерактивная доска (разработанные уроки)	1	
3	*За сложность и напряженность выполняемой работы*			
3.1	многопредметность (более 3 дисциплин)	- 4 дисциплины	1	до 4
		- 5 дисциплин	2	
		- 6 дисциплин	3	
		- 7 и более дисциплин	4	
	ведение новых дисциплин	за 1 дисциплину	1	
3.2	разработка рабочей документации по ФГОС 3-го поколения (рабочие программы, календарно-тематические планы, учебные пособия, указания к лабораторно-практическим и самостоятельной работам, фонд оценочных средств)	- рабочая программа по дисциплине до 100 часов	5	до 20
		- рабочая программа по дисциплине свыше 100 часов	7	
		- программа профессионального модуля	10	
		- обоснованная корректировка и дополнение документации	3	
4	*За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей*			
4.1	Посещение открытых мероприятий с заполнением документации	за посещение	0,3	до 3
5	*За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда*			
5.1	Профориентационная работа (за 1 мероприятие	- уровень района	2	до 5
		- города	3	

№	Показатель	Критерий	Количество баллов	Максимальное количество баллов
		- области	5	
6	*За выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения*			
6.1	кураторство	- сохранение контингента обучающихся (не более 5 % отчисленных по неуважительной причине)	2	до 10
		- успеваемость в группе: не ниже 85, 90, 95,100 %	до 4	
		- участие группы в общетехникумовских мероприятиях	до 4	
		- контроль за оплатой обучения и охранных услуг	1	
		- организация дежурства по техникуму и уборки территории	1	
7	*За достижение высоких результатов в работе*			
7.1	публикации	- техникумовский уровень	1	до 4
		- городской уровень	2	
		- региональный уровень	3	
		- всероссийский уровень	4	
7.2	участие в конкурсах «Преподаватель года», организация олимпиад	за мероприятие	6	до 6
7.3	подготовка студентов к участию в конференциях, конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах (за 1 участника)	- техникумовский уровень	1	до 4
		- городской уровень	2	
		- региональный уровень	3	
		- всероссийский уровень	4	
7.4.	Обеспечение высокого качества прохождения итоговой государственной аттестации	- качество 100 %	9	до 9
		- качество 85 %	7	
		- успеваемость 100 %	5	
8	*За участие в инновационной деятельности*			
8.1	создание порфолио преподавателя: в печатном виде, в виде презентации, в виде сайта	в зависимости от качества выполнения	1-2	до 2
Всего:				до 100