

**Министерство образования и науки Забайкальского края  
Государственное профессиональное образовательное учреждение**

**«Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»  
(ГПОУ «ЧТОТиБ»)**

**ПРИКАЗ**

**02.03.2022 года**

по основной деятельности

**№ 34**

В связи с возникшей необходимостью

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам ГПОУ «ЧТОТиБ», согласованное научно-методическим советом техникума (протокол от 1 марта 2022 года №3) (прилагается).

2. Критерии оценки для определения суммы премиальных выплат преподавателям и мастерам производственного обучения, установленные данным положением применять, начиная с 1 марта 2022 года.

Директор

Л.В. Косьяненко

**Положение о стимулирующих выплатах  
педагогическим работникам ГПОУ «ЧТОТиБ»**

**1. Общие положения**

1.1 Положение разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации педагогических работников техникума к повышению качества образовательного процесса.

1.2 Положение разработано в соответствии Законом Забайкальского края № 964-ЗЗК от 9 апреля 2014 г.

1.3 Стимулирующие выплаты осуществляют дополнительно к базовой части заработной платы в зависимости от количества и качества труда.

1.4 Стимулирование - это система мер морального и материального воздействия на педагогического работника, которая побуждает его выполнять педагогическую работу с высоким качеством, а также заниматься деятельностью, не предусмотренной должностными обязанностями, но являющейся неотъемлемой частью образовательного процесса.

1.5 К педагогическим работникам ГПОУ «ЧТОТиБ» относятся:

1.5.1 Должности руководителей:

- Директор
- Заместители директора
- Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения
- Заведующий отделением
- Заведующий библиотекой
- Заведующий мастерскими

1.5.2 Должности педагогических работников:

- Воспитатель
- Мастер производственного обучения
- Методист
- Педагог дополнительного образования
- Педагог-библиотекарь
- Педагог-организатор
- Педагог-психолог
- Преподаватель
- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
- Руководитель физического воспитания
- Руководитель учебной (производственной) практики
- Социальный педагог
- Старший мастер
- Старший воспитатель
- Старший методист
- Старший педагог дополнительного образования

1.6 Стимулирование деятельности директора ГПОУ «ЧТОТиБ» определяется трудовым договором с учредителем: Министерством образования и науки Забайкальского края согласно установленным критериям.

1.7 Стимулирование деятельности заместителей директора определяется трудовым договором.

1.8 Стимулирование проводится с целью повышения эффективности и производительности труда: показателей обучения студентов, подготовки специалистов, включения педагогических работников и студентов в инновационную, опытно-

экспериментальную работу, техническое творчество, роста квалификации, профессионализма; развития творческой инициативы и вовлечения преподавателей и мастеров п/о в процесс управления и развития учебного заведения.

1.9 Педагогическим работникам ГПОУ «ЧТОТиБ» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- Выплаты за специфику работы<sup>1</sup>;
- Надбавка за выслугу лет<sup>2</sup>;
- Надбавка молодым специалистам<sup>3</sup>;
- Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание<sup>4</sup>;
- Надбавка за высокие спортивные достижения;
- Выплата за интенсивность<sup>5</sup>;
- Выплата за высокие результаты работы<sup>6</sup>;
- Система премирования.

## 2. Система премирования

2.1 Премияльные выплаты производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.2 Показатели эффективности деятельности педагогических работников и критерии оценки, на основании которых осуществляется учет результатов деятельности, разработаны в соответствии с направлениями образовательной деятельности техникума и Положением об оплате труда работников госучреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Забайкальского края.

2.3 Разработка показателей и критериев эффективности работы для определения размера премиальных выплат осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность;

---

<sup>1</sup> Ст.5 Закона Забайкальского края №964-ЗЗК от 9 апреля 2014 г.:

а) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

е) педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

ж) педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

з) мастерам производственного обучения краевых профессиональных образовательных организаций - до 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

<sup>2</sup> Работникам краевых учреждений образования устанавливается надбавка за выслугу лет в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

<sup>3</sup> 1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с краевыми учреждениями в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с краевыми учреждениями.

<sup>4</sup> Согласно ст.13 Закона Забайкальского края №964-ЗЗК от 9 апреля 2014 г.

<sup>5</sup> За выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, к должностному окладу:

- за классное руководство 15-20%;
- за руководство ПЦК 5-15%;
- за заведование мастерскими, лабораториями, кабинетами 3-15%;
- за проверку письменных работ 5-15%;
- за проведение внеклассной работы по физвоспитанию 5-10%;

<sup>6</sup> В целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений (в пределах утвержденного ФОТ):

- за выполнение основных показателей деятельности ГПОУ «ЧТОТиБ»;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за организацию методической работы и пр.

- предсказуемость;
- адекватность;
- своевременность;
- прозрачность.

2.4 Размер вознаграждения определяется за фактически выполненную работу на основе показателей и критериев (Приложение 1), принятых решением научно-методического совета техникума и выплачивается ежеквартально.

2.5 Размеры премиальных выплат устанавливаются решением Малого педагогического совета техникума и зависят от вида, объема и качества выполняемой работы (см. Приложение 1). Показатели и критерии оценки работы педагогического работника могут пересматриваться не реже 1 раза в год с целью их оптимизации и управления работой педагогов.

2.6 Заполнение балльно-рейтинговых таблиц для определения базовой суммы премиальных выплат производится заместителями директора на основе отчетов педагогических работников, которые составляются в конце квартала. Руководители структурных подразделений проверяют заполнение первичных таблиц и составляют сводную ведомость для подсчета баллов. Премиальные выплаты выплачиваются каждому педагогическому работнику ежеквартально согласно количеству баллов и стоимости 1 балла. Премиальные выплаты производятся на основании приказа директора.

2.7 Размер премиальных выплат корректируется ежеквартально в зависимости от объема выделенных на премирование средств, наличия дисциплинарного взыскания у педагогического работника.

2.8 В случае наложения на работника дисциплинарного взыскания сумма премиальной выплаты уменьшается в зависимости от степени проступка на соответствующий срок:

- Выговор – на 100% в течение 6 мес.;
- Замечание – 10-20% на один квартал.

### **3. Премирование по результатам иной деятельности**

3.1 Премирование по результатам иной деятельности включает в себя:

3.1.1 Премии по итогам года педагогическим работникам в зависимости от результатов и объема выполненной работы (при наличии средств в ФОТ);

3.1.2 Премии за победу в конкурсах или подготовку студентов-призеров конкурсов, проводимых в очной форме вне техникума:

Международные конкурсы (финал):

- 1 место – 10000 руб.
- 2 место – 5000 руб.
- 3 место – 3000 руб.
- Дипломант (номинант)– 2000 руб.

Всероссийские конкурсы (промежуточные этапы международных конкурсов):

- 1 место – 5000 руб.
- 2 место – 3000 руб.
- 3 место – 2000 руб.
- Дипломант (номинант) – 500 руб.

Региональные конкурсы (в зависимости от масштабности конкурса):

- 1 место – 3000 - 5000 руб.
- 2 место – 2000 - 3000 руб.
- 3 место – 1000 - 2000 руб.

– Дипломант (номинант) – 500 руб.

3.2 Данные виды премий выплачиваются отдельно из внебюджетных средств техникума.

3.3. Премирование проводится на основе докладной записки в адрес директора техникума от руководителя соответствующего структурного подразделения в срок до 5 дней со дня получения наградных документов. К докладной прикладывается копия наградного документа.

**Показатели и критерии оценки для определения суммы премирования преподавателей и мастеров производственного обучения**

№ п/п	Показатель	Критерии	Количество баллов	Максимально возможное количество баллов в целом по показателю
1	Стаж работы в техникуме	3-5 лет	3	10
		6-10 лет	5	
		11-19 лет	8	
		20 и более	10	
2	Наличие квалификационной категории	1 категория	3	8
		Высшая категория	5	
		Данная категория получена впервые	+ 3	
3	Участие и организация в значимых мероприятиях, направленных на повышение престижа техникума	За каждое мероприятие	3 - 5	9
4	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности техникума	Участие	5	5
5	Участие в проектах всероссийского уровня, рекомендованных Министерством образования и науки Забайкальского края (например – мероприятия платформы "Россия - страна возможностей", финансовой грамотности, различные всероссийские диктанты, IT-планета и др)	За каждый проект	5	10
6	Активное участие в научно-исследовательской	Публикация или выступление педагога	5	18

	деятельности (региональные, межрегиональные конференции, семинары) *	Публикация или выступление студентов под руководством педагога	3	
		Организация мероприятий в рамках предметных недель/декад	1 - 3	
7	Участие в мониторинге трудоустройства выпускников, инициировании целевого обучения, реального проектирования	Участие	5	5
8	Обновление учебно-методических комплексов учебных дисциплин и модулей, в том числе на платформе spo.zabedu.ru (проверено методистом)	В зависимости от объема изменений, количества программ, методических пособий и др.	1 - 5	20
9	Повышение квалификации, прохождение стажировки	Не менее 24 часов	5	5
10	Качественное, своевременное заполнение и сдача учебной документации	заполнение журналов	1-6	10
		заполнение зачетных книжек	1	
		ежемесячные и зачетные ведомости	1	
		оформление документов по выпуску	2	
			Итого	100

\* Помимо публикаций региональных, межрегиональных конференций, семинаров, проводимых вузами и ссузами региона и России, в зачет принимаются публикации на электронных ресурсах: <http://xn----btb1bbcge2a.xn--p1ai/> Профобразование; <https://infourok.ru/> Инфоурок

