

Согласовано на заседании
научно-методического совета
Протокол № 6 от «18» июня 2025 г.

Утверждаю
Директор ГПОУ «ЧТОТИБ»
К. В. Терукова
_____ 2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И
МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ
ГПОУ «ЧИТИНСКИЙ ТЕХНИКУМ ОТРАСЛЕВЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ И БИЗНЕСА»**

г. Чита, 2025 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет экономические механизмы образования и распределения денежных средств для выплаты премии преподавателям и мастерам производственного обучения Государственного профессионального образовательного учреждения «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса» (далее – Техникум).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Приказом Министерства образования и науки Забайкальского края от 26.03.2025 года № 15 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников системы образования Забайкальского края»;
- Уставом Техникума;
- Коллективным договором Техникума;
- Положением об оплате труда работников Техникума.

1.3. Данное Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного процесса, поощрения инициативы, направленной на достижение запланированных результатов деятельности, своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей.

2. Система премирования преподавателей и мастеров производственного обучения Техникума

2.1. Система премирования преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается приказом директора Техникума.

2.2. Выплата премии по итогам работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы преподавателей и мастеров производственного обучения на основании показателей премирования.

2.3. Размер премирования не может превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается преподавателям и мастерам производственного обучения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных приказом директора Техникума с учетом мнения Профсоюза работников Техникума.

3. Порядок выплаты премии преподавателям и мастерам производственного обучения Техникума

3.1. Выплаты премии преподавателям и мастерам производственного обучения Техникума осуществляются:

- по итогам работы за полугодие на основании показателей эффективности и результативности деятельности, установленных приложениями 1, 2 к настоящему Положению;
- по итогам работы за год;
- единовременно – за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременно – к праздничным дням, установленным трудовым законодательством или локальными нормативными актами Техникума, включая профессиональные праздники;
- в иных случаях по решению администрации.

3.2. Источниками информации об эффективности и результативности труда преподавателей и мастеров производственного обучения являются:

- мониторинг качества образовательных услуг;
- представление (предложение) о премировании непосредственного руководителя структурного подразделения работника;
- листы самооценки, заполняемые работниками;
- свидетельства, дипломы, сертификаты, благодарственные письма и иные документы, материалы и информация, свидетельствующие о достижении результатов (портфолио).

3.3. Размер выплаты определяется комиссией по подведению итогов, оценки качества и эффективности работы сотрудников Техникума (далее – Комиссия) в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности деятельности работников Техникума, определенных настоящим Положением.

3.4. Состав Комиссии утверждается приказом директора Техникума. Заседания комиссии проводятся не реже 2-х раз в год.

3.5. Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются по представлению Комиссии с учетом мнения Профсоюза работников.

3.6. Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

- *объективность* – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- *предсказуемость* – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- *адекватность* – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

– *своевременность* – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

– *прозрачность* – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.7. Премияльные выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях эффективности и результативности деятельности за полугодие.

3.8. Преподаватели и мастера производственного обучения предоставляют председателям ПЦК листы самооценки не позднее 20 числа последнего месяца полугодия.

3.9. Председатели ПЦК проверяют объективность, точность оценки эффективности деятельности работников и представляют анализ листов самооценки заместителям директора по направлениям.

3.10. Заместители директора по направлениям рассматривают листы самооценки и составляют сводную таблицу выплат стимулирующей части (премии) оплаты труда, которую в последующем представляют на рассмотрение Комиссии.

3.11. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует более половины членов комиссии. Решение Комиссии принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии путем открытого голосования. В случае равенства голосов, голос председателя Комиссии является решающим. Протокол комиссии по распределению выплат стимулирующего характера подписывают присутствующие члены комиссии.

3.12. Основанием для премирования преподавателей и мастеров производственного обучения является приказ директора Техникума, издаваемый по итогам заседания комиссии.

3.13. Стоимость балла для премирования преподавателей и мастеров производственного обучения определяется путем деления размера плановой стимулирующей части фонда оплаты труда данной категории работников, рассчитанной исходя из фактически начисленного фонда оплаты труда за исключением начислений, рассчитанных по среднему заработку (больничные, отпуска и т.п.) за соответствующий месяц на общую сумму максимальных ежеквартальных баллов преподавателей.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ}_{\text{ст}} / (N_1 + N_2 + \dots + N_n),$$

где S – стоимость балла;

ФОТ_{ст} – плановая стимулирующая часть фонда оплаты труда по категориям персонала;

N₁, N₂, N_n – количество баллов.

3.14. Размер премиальных выплат преподавателям и мастерам производственного обучения определяется путем умножения стоимости балла на общее их количество.

3.15. На стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.

3.16. Работники Техникума, подлежащие увольнению по виновным основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, имеющим дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей), лишаются выплат премиального характера за учетный период в размере 100%.

3.17. Стимулирующие выплаты (премии) начисляются за фактически отработанное время и не включают:

- период временной нетрудоспособности, за исключением травм, полученных на производстве;
- период нахождения в очередном отпуске;
- период нахождения в учебном отпуске.

3.18. Стимулирующая выплата (премия) не выплачивается работникам, принятым на работу в Техникум по совместительству.

3.19. Основанием для снижения размера выплаты стимулирующего характера является допущение работниками Техникума в течение учетного периода нарушения трудовой дисциплины, положений трудового договора, устава техникума, правил внутреннего трудового распорядка и (или) должностных инструкций, приказов, распоряжений директора и иных локальных актов техникума, указаний непосредственного руководителя. Размер снижения выплат стимулирующего характера зависит от степени вины и последствий нарушения, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения

№ п/п	Наименование показателя для премирования	Критерии	Количество баллов	Примечание	Подтверждение
1	Стаж непрерывной работы в Техникуме	3-5 лет	3 балла		Отчет отдела кадров
		6-10 лет	5 баллов		
		11-19 лет	8 баллов		
		20 и более лет	10 баллов		
2	Очное участие преподавателя / мастера производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах лучших практик	<i>победитель</i> международного, всероссийского уровня;	5 баллов	Если педагог участвовал в нескольких конкурсах и в каждом победил / стал призером, добавляется 3 балла	Диплом, грамота за 1 место
		регионального уровня;	3 балла		Диплом, грамота за 2,3 место
		городского уровня	2 балла		
		<i>призер</i> международного, всероссийского уровня;	3 балла		Сертификат, диплом участника
		регионального уровня;	2 балла		
		городского уровня	1 балла		
		<i>участник</i> международного, всероссийского уровня;	2 балла		
		регионального уровня;	1 балл		
		городского уровня	0,5 балл		
3	Участие в научно-методической и инновационной деятельности Техникума	участие в разработке научно-методического / инновационного проекта;	2 балла		Отчет зам. директора по НМР
		участие в реализации научно-методического / инновационного проекта	4 баллов		
4	Участие в качестве руководителя дипломного проекта по заказу физического или юридического лица	1-2 проекта	2 балла		Отчет зам. директора по УР
		3-5 проектов	4 балла		
		6 и более проектов	6 баллов		
5	Трансляция собственного педагогического опыта (мастер-класс, открытое учебное занятие*, практический семинар, конференция, публикация)	в рамках Техникума	1 балла		Отчет зам. директора по НМР
		на городском уровне	2 балла		
		на региональном, межрегиональном уровне	3 балла		
		на федеральном, международном уровне	4 балла		

6	Качественное своевременное обновление (разработка) учебно-методического обеспечения по специальности / профессии	разработка методических рекомендаций по выполнению практических, лабораторных работ	5 балла	Если педагог разработал УМК по всем преподаваемым дисциплинам, добавляется 5 баллов	Отчет старшего методиста
		обновление методических рекомендаций по выполнению практических, лабораторных работ	2 балл		
		разработка контрольно-оценочных средств	5 балла		
		обновление контрольно-оценочных средств	2 балл		
7	Осуществление деятельности классного руководителя	качественное и своевременное заполнение документов в установленные сроки (ведомости аттестации за месяц, итоговая ведомость для выпускных групп, личные карточки студентов и др.), в т.ч. в АИС «Сетевой город»	3 балла		Отчет учебного отдела
		своевременная подача данных о занятости выпускников	3 балла		Отчет специалиста по маркетингу и трудоустройству
8	Своевременное заполнение АИС «Сетевой город»	заполнение электронного журнала учебных занятий, календарно-тематического плана	2 балла		Отчет ответственного за платформу
9	Прохождение студентами инструктажей по антитеррористической и противопожарной безопасности	Качественное и своевременное заполнение журналов инструктажей	1 балл		Отчет заведующего отделением
10	Проведение эффективной системной работы по сохранности контингента	фактическая сохранность контингента 90%-100% (отсутствие отчисленных студентов по неуважительной причине за рассматриваемый период)	4 балла		Отчет заведующего отделением
		рейтинг посещаемости учебных занятий студентами (по результатам ежедневных обходов в целях мониторинга посещаемости), без учета отсутствующих по уважительным причинам: при значении посещаемости от 80% и выше; от 79% до 70%; менее 70%	2 балла 1,5 балла 0 баллов		

11	Практико-ориентированный подход реализации программ	экскурсии на предприятия	2 балла		Отчет председателя ПЦК
		проведение лабораторных (практических) занятий на базе работодателей (предприятия)	3 балла		
		интегрированные учебные занятия (ООД+ОП / ООД+ПМ) в мастерских	4 балла		
12	Участие студентов в чемпионатах «Профессионалы», «Абилимпикс», «Арт-мастер»	<i>победитель:</i> регионального уровня; отборочного/окружного финального	8 баллов 12 баллов 16 баллов	Если несколько победителей / призеров у одного педагога, добавляется 7 баллов	Диплом, грамота за 1 место
		<i>призёр:</i> регионального уровня; отборочного/окружного финального наличие медальона за профессионализм	5 баллов 9 баллов 13 баллов 2 балла		Диплом, грамота за 2,3 место
		<i>участник:</i> регионального уровня; отборочного/окружного финального	3 баллов 5 баллов 8 баллов		Сертификат, диплом участника
13	Участие преподавателей и мастеров п/о лично или совместно со студентами в социально-значимых мероприятиях различной формы: социальные проекты, волонтерство, самоуправление, внеурочная занятость студентов, участие в Движении Первых и др.	участие в 1 мероприятии; участие в 2-3 мероприятиях; участие в 4 и более мероприятиях	1 балл 2 балла 5 баллов		Отчет зам. директора по ВР
14	Организация социально-значимого мероприятия преподавателем и мастером п/о	внутри техникума; муниципального уровня; регионального уровня	1 балл 2 балла 3 балла		Отчет председателя ПЦК
15	Участие в организации и проведении профориентационных мероприятий	участие в 1 мероприятии; участие в 2-3 мероприятиях; участие в 4 и более мероприятиях	2 балла 4 балла 6 баллов		Отчеты специалиста по маркетингу и трудоустройству, старшего методиста

16	Подготовка и участие студентов в конкурсах, фестивалях, соревнованиях творческой, спортивной и социальной направленности	за каждого студента (при личном участии), ставшего победителем конкурсных мероприятий: муниципального уровня; регионального уровня; всероссийского/международного уровня	2 балла 3 балла 5 баллов	За занятые 1,2,3 места командой добавляется 5 баллов	Отчет зам. директора по ВР
		за каждого студента (при личном участии), ставшего призером конкурсных мероприятий: муниципального уровня; регионального уровня; всероссийского/международного уровня	1 балл 2 балла 3 балла		
17	Подготовка и участие студентов в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства, предметных олимпиадах, научно-практических конференциях	за каждого студента, ставшего победителем в мероприятии: муниципального уровня; регионального уровня; всероссийского/международного уровня	1 балл 2 балла 4 балла		Диплом, грамота за 1 место
		за каждого студента, ставшего призёром в мероприятии: муниципального уровня; регионального уровня; всероссийского/международного уровня	1 балл 2 балла 3 балла		Диплом, грамота за 2,3 место
		участие студентов в очном, заочном, дистанционном формате	1 балл – очное 0,5 балла – заочное, ДО		Сертификат, диплом участника
18	Социальная активность педагога (спартакиады, Автоледи, творческие конкурсы и др.)	Личное участие преподавателя, мастера п/о в мероприятиях	3 балла		Отчет зам. директора по ВР
19	Посещение педагогическими работниками методических мероприятий	Школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих педагогов);	1 балл		Отчет зам. директора по НМР
		Педагогические семинары	1 балл		
20	Участие педагогических работников в реализации проекта «Бережливый колледж»	Использование инструментов и принципов бережливого производства на рабочем месте	1 балл		Отчет зам. директора по НМР
		Участие в разработке и реализации проекта по совершенствованию процессов	3 балла		
21	Работа педагогических работников со студентами 1 курса	Наполняемость группы 1 курса более 25 человек	3 балла		Отчет зам. директора по УР

		Организация адаптационного периода первокурсников (работа с неуспевающими студентами, работа по социализации студентов)	5 баллов		
22	Наличие квалификационной категории	1 квалификационная категория	3 балла	Если категория получена впервые, прибавляется 3 балла	Отчет зам. директора по НМР
		Высшая квалификационная категория	6 баллов		
		ИТОГО:	Максимальное количество баллов - 100		

***открытое учебное занятие** – учебное занятие, которое посещают представители ЧТОТиБ и/или других ПОО. На таком занятии педагог демонстрирует коллегам свой позитивный или инновационный опыт, реализацию методической идеи, применение методического приёма или метода обучения.

Основания для снижения размеры выплат стимулирующего характера (премии) от набранных баллов

1	Наличие обоснованных письменных жалоб со стороны обучающихся, родителей, иных лиц	Подтверждение фактов в результате проведенного служебного расследования	- 70%	Отчет заведующего отделением
2	Срыв (непроведение) учебного занятия, воспитательного мероприятия, классного часа по вине преподавателя, мастера п/о	1 раз; 2 раза; более двух раз	- 15% - 50% - 100%	
3	Опоздание на учебное занятие / досрочное завершение (без уважительных причин)	Многократное системное опоздание / досрочное завершение	- 50%	
4	Нарушение трудовой дисциплины	Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, имеющим дисциплинарное взыскание	- 100%	Отчет отдела кадров
		Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей		