

Департамент образования и науки Брянской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Комаричский механико-технологический техникум»



«Согласовано»

Председатель профкома
А.А.Коровина
« 5 » 12 2024 год



«Утверждено»

Директор ГБПОУ КМТТ
И.В.Гоголь
« 5 » 12 2024 год

Положение об оплате труда работников ГБПОУ «Комаричский механико – технологический техникум»

Рассмотрено на собрании

трудового коллектива

протокол № 3 от « 5 » 12 2024г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГБПОУ «Комаричский механико -технологический техникум» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, Примерным положением об оплате труда работников утвержденным Постановлением Правительства Брянской области от 25 ноября 2019 г. № 546-п и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников техникума устанавливаются и изменяются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп;

- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных нормативным правовым актом Правительства Брянской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений;

- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) работников.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Постановлением Правительства Брянской области от 25 ноября 2019 г. № 546-п, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Положение об оплате труда работников образовательной организации разрабатывается самостоятельно и устанавливает конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к каждой профессии (должности) в зависимости от уровня квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), заключаемый с работником.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже заработной платы, установленной региональным соглашением на территории Брянской области на соответствующий год.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени

за соответствующий календарный месяц года, то оплата труда производится исходя из установленного размера минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени.

1.6. Месячная заработная плата работников техникума, установленная в соответствии с настоящим Положением (без учета выплат стимулирующего характера), не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия соответствующим федеральным государственным органом, осуществляющим государственное управление в сфере науки и высшего образования, решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности специалистов и служа-

щих, а также осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к каждой профессии (должности) устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Ставка заработной платы педагогических работников установлена с учетом ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

Для руководителей и специалистов, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы увеличиваются на 25 % и формируют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

Педагогическим работникам образовательных организаций, окончившим учреждения высшего и (или) профессионального образования, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы увеличиваются на 30 процентов первые три года работы после окончания образовательной организации, при условии поступления на работу в образовательную организацию не позднее 1 сентября года, следующего за годом получения документа государственного образца, и формируют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

Месячная заработная плата преподавателей и других педагогических работников за фактическую учебную нагрузку, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ, на фактический объем учебной нагрузки педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

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 в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти в сфере образования.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены (приостановки) учебных занятий (образовательной деятельности, присмотра и ухода за детьми) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала,

ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) учебных занятий (образовательной деятельности, присмотра и ухода за детьми) по вышеуказанным основаниям. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (по согласованию) и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

В зачет указанного периода не учитывается педагогическая работа, осуществляемая до получения документа государственного образца.

2.2. Для преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется почасовая оплата труда при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх

учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения;

преподавателям организаций профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Для преподавателей организаций профессионального образования - путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада) на установленную норму часов педагогической работы в месяц.

Оплата труда при замещении отсутствующего учителя (преподавателя, тренера-преподавателя) 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.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда (урок, проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда

Ставки почасовой оплаты труда определяются из установленного размера ставки заработной платы педагогических работников, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется исходя из объема средств, определенных на соответствующий финансовый год исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и поступающих образовательной организации в установленном порядке из областного бюджета, и объема средств, полученных образовательной организацией от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.6. Руководитель общеобразовательной организации и организации профессионального образования формирует и утверждает штатное расписание организации по состоянию на 1 сентября.

Тарификационные списки педагогических работников формируются

и утверждаются в соответствии с формами тарификационных списков педагогических работников государственных образовательных организаций, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников:

для организаций профессионального образования - по состоянию на 1 сентября;

2.7. Фонд оплаты труда техникума состоит из базовой части фонда оплаты труда, фонда выплат компенсационного характера и фонда выплат стимулирующего характера.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на основании утвержденного штатного расписания и тарификационного списка педагогических работников и должна составлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей и главного бухгалтера

Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, устанавливаемая в трудовом договоре за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, включает:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом отнесения образовательной организации к соответствующей группе по оплате труда руководителей, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации.

Критериями определения масштаба управления, особенностей деятельности и значимости являются объемные показатели деятельности техникума.

Размеры должностных окладов руководителей устанавливаются в зависимости от отнесения образовательной организации к группе по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости (группам по оплате труда руководителей):

Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей
I	30 945
II	28 565
III	26 185
IV	22 614

Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации по состоянию на 1 сентября в зависимости от сроков утверждения штатного расписания образовательной организации, определенных в пункте 2.6 настоящего Положения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором с учетом

сложности исполняемых трудовых функций на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя.

С учетом условий труда руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных организаций устанавливаются соответствующим исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для образовательной организации, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации устанавливаются нормативным актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, по согласованию с соответствующей территориальной организацией отраслевого профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Предельный уровень заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников образовательных организаций в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательных организаций и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении организации функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждой организации в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости.

Руководители образовательных организаций, заместители руководителей, руководители структурных подразделений помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же образовательной организации.

Оплата труда руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений за осуществление педагогической (преподавательской) работы в той же образовательной организации устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера с учетом осуществления педагогической деятельности.

4. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.2. С учетом условий труда в образовательных организациях могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается на основании специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам составляет не менее 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Доплата работникам устанавливается за время фактической занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

4.2.2. За специфику работы работникам образовательных организаций устанавливается надбавка.

Расчет надбавки за специфику работы работникам образовательных организаций осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, размера оклада (должностного оклада), предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину, установленную в процентах.

4.2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам образовательной организации за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы).

Конкретный размер доплаты работникам образовательной организации за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, трудовым договором.

4.2.4. Работникам образовательных организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата. Размер доплаты от 50 до 70 процентов и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.5. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся доплаты за дополнительную

работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся следующие виды работ: классное руководство, руководство группой организации профобразования, проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и др.; руководство методическими объединениями, предметной, цикловой и методической комиссией в образовательной организации, педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»; выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»; организация работы по профессиональной ориентации, работа в аттестационных комиссиях, экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовке экспертного заключения и другие виды работ, предусмотренные положением об оплате труда образовательной организации.

Конкретные размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, трудовым договором.

Доплата выплачивается за фактически отработанное время ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.2.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (с изменениями от 22 апреля 2024 года №91-ФЗ).

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая

компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Сверхурочная работа, является исключительным случаем привлечения работников к работе сверх установленной для них продолжительности рабочего времени. Привлечение к сверхурочной работе не должно носить систематического характера, оно может происходить эпизодически в определенных случаях.

4.2.8. Часовая ставка (часть оклада (должностной оклад), ставка заработной платы) за час работы рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

5.Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

5.1.В целях стимулирования работников образовательных организаций к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- надбавка за наличие государственных и ведомственных наград;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Во всех случаях, когда в соответствии с данным разделом и действующим законодательством выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается ежемесячно на основании критериев, которые утверждаются:

для руководителя образовательной организации - приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников - локальным нормативным актом образовательной

организации, принимаемым с учетом рекомендаций, установленных настоящим пунктом.

При установлении надбавки учитываются:

обеспечение доступности качественного образования и воспитания;

методическая и инновационная деятельность;

разработка (реализация) эффективных предложений по организации работы организации;

интенсивность труда работника выше установленных норм труда;

иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников образовательной организации.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с достигнутым значением показателей интенсивности труда и устанавливается:

для руководителя образовательной организации - приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников - локальным нормативным актом образовательной организации.

5.2.1. Надбавку за интенсивность труда рекомендуется устанавливать водителям автомобилей за управление транспортными средствами различных категорий.

Рекомендуемые размеры выплат:

за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С и Е, или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий D или D и E, - 10 процентов;

за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С, D и E, - 25 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за фактическое отработанное время в качестве водителя автомобиля по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

5.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 15 процентов.

Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории работникам образовательной организации производится в соответствии с приказом руководителя образовательной организации со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Расчет надбавки за наличие квалификационной категории, осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы, на величину, установленную в процентах:

при наличии квалификационной категории «педагог-методист» - 20 процентов;

при наличии квалификационной категории «педагог-наставник» - 30 процентов.

5.4. Работникам организации устанавливается ежемесячная надбавка в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет в образовательных организациях и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность,

в следующих размерах:

- стаж работы от 2 до 5 лет - 5 процентов;
- стаж работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- стаж работы от 10 до 20 лет - 15 процентов;
- стаж работы 20 и более лет - 20 процентов.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы. Надбавка за выслугу лет устанавливается с момента возникновения права на установление или изменение размера этой надбавки по основному месту работы. Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Стаж работы определяется комиссией, создаваемой руководителем организации при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников:

ежегодно на 1 сентября текущего года;

Изменение размеров надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки.

Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет руководителю образовательной организации производится в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам - в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании протокола заседания комиссии.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, если работник состоит в трудовых отношениях с образовательной организацией;

время обучения работника на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров;

период временной нетрудоспособности;

время отпуска, предоставляемого педагогическим работникам в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

В стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу за выслугу лет, включается:

для руководителей, заместителей руководителя образовательной организации - руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, организациях;

для главного бухгалтера и работников бухгалтерии - время работы

в учреждениях, организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы;

для работников, относящихся к учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, и работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, - стаж работы в образовательных и других организациях, устанавливаемый на основании трудовой книжки.

5.5. Работникам образовательной организации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, почетного звания, государственных и ведомственных (отраслевых) наград, за спортивные звания в следующих размерах:

в) государственные награды:

ордена - 15 процентов;

медали - 10 процентов;

г) ведомственные (отраслевые) награды:

нагрудные знаки: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профтехобразования РСФСР», «За достижения в культуре», «Отличник здравоохранения», «Отличник успехов в среднем специальном образовании», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта» - 5 процентов;

5.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социальнокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей), участие в выполнении важных работ, мероприятий, выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п. или обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения и т.п.) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю образовательной организации производится на основании приказа соответствующего исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам - на основании приказа руководителя образовательной организации.

5.7. В целях поощрения работникам образовательных организаций могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, год (далее - премия).

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются коллективным договором и (или) локальным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

При определении размера премии могут учитываться:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

методическая и инновационная деятельность;
подготовка объектов к учебному году;
подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
другие показатели, установленные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Установление размера премий по итогам работы за соответствующий период руководителю образовательной организации производится в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам - в соответствии с приказом руководителя образовательной организации.

Премирование работников образовательных организаций производится в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, в пределах фонда заработной платы, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности.

6. Заключительные положения

6.1. Образовательная организация вправе самостоятельно распоряжаться экономией по фонду оплаты труда, которая может быть использована на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, установление выплат социального характера. Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6.2. Для работников образовательной организации устанавливается разовая материальная помощь к юбилеям в размере 2 тыс. рублей

6.3. В качестве дополнительной гарантии для работников образовательных организаций устанавливается разовая материальная помощь к отпуску в размере 3 тыс. рублей в соответствии с действующим законодательством Брянской области.

Материальная помощь к ежегодному отпуску выплачивается один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки) работникам по основному месту работы, а так же сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных).

Список Приложений

	Стр.
1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий	16
2. Оклады (должностные оклады) по отдельным должностям рабочих и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы	21
3. Размеры надбавок работникам государственных образовательных организаций за специфику работы	22
4. Объемные показатели деятельности государственной образовательной организации	23
5. Порядок определения стажа педагогических работников, дающего право для назначения надбавки за выслугу лет	30
6. Положение об исчислении стажа работы для установления надбавки в процентном отношении к окладу за выслугу лет	33
7. Надбавки и доплаты из компенсационного фонда оплаты труда	36
8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда	37
9. Критерии для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда	43

**Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы
по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий**

Должности работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	14 284
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	15 473
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий)	16 664

	обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; инструктор по труду	11 741
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	12 427
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	13 069
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист	14 141
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя; секретарь учебной части	9 524

Размеры окладов
по профессиональной квалификационной группе
«Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кассир, комендант, паспортист, секретарь, дежурный по общежитию	9 880
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник	10 117
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное	10 356

	наименование «старший»	
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	10 595
4 квалификационный уровень	мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10 832
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	11 071
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	11 071
2 квалификационный уровень	бухгалтер	11 250
4 квалификационный уровень	ведущий экономист	11 605
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	11 785

Размеры окладов
по профессиональной квалификационной группе
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады, рублей
1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кухонный рабочий, повар, подсобный рабочий, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр, плотник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-	9 524

	электрик по ремонту электрооборудования); уборщик служебных помещений, дворник, уборщик территории, сторож, кладовщик, кастелянша	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	9 880

Размеры окладов
по профессиональной квалификационной группе
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады, рублей
1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин); водитель автомобиля	10 237
2 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 595
3 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 951

**Оклады (должностные оклады) по отдельным должностям
рабочих и служащих, не включенным
в профессиональные квалификационные группы
Должности работников образования**

Должности рабочих и служащих	Оклады, рублей
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14 141

Размеры надбавок работникам государственных образовательных организаций за специфику работы

№ пп	Вид деятельности	Размер надбавки, %
1.	За работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	10
2.	В образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы(группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	10
3.	За работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях профессионального образования	10
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	10
5.	Педагогическим работникам, окончившим с отличием организации высшего или профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные организации без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	15
6.	Педагогическим работникам, указанным в приложении 1 настоящего Положения, а также руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, осуществляющим педагогическую (преподавательскую) работу в той же образовательной организации.	5 000,0 руб.

Примечание: надбавки, предусмотренные данным приложением, по нескольким основаниям суммируются, образуя надбавку за специфику работы.

Объемные показатели деятельности государственной образовательной организации

К объемным показателям деятельности образовательной организации относятся показатели, характеризующие масштаб управления, особенности деятельности и значимости образовательной организации: численность работников организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации и другие показатели.

Деятельность образовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№пп	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных, организациях профессионального образования	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных организациях	за группу	10
4.	Количество обучающихся (воспитанников) в организациях дополнительного образования, в том числе: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) организациях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1

		первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	0,5 1
6.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	20
7.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в организациях, работающих в таком режиме	10 30
8.	Наличие при государственной образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
9.	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид	15
12.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета,	за каждый вид	15

	оздоровительно-восстановительного центра, столовой		
13.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе государственной образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средства
14.	Наличие загородных объектов, в том числе лагерей	находящихся на балансе государственных образовательных организаций	30
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства	за каждый вид	50
16.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, организациях профессионального образования, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	15
19.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида		
20.	Количество обучающихся в группах постоянного состава в образовательных организациях, нуждающихся в психолого- педагогической, медицинской и социальной помощи	за каждого обучающегося	0,5
21.	Количество обучающихся в группах переменного состава в образовательных организациях, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, в том числе: получивших консультации специалистов; посетивших индивидуальные занятия; участвовавших в массовых диагностических обследованиях	за каждую консультацию, занятие, участника обследования	0,05
22.	Наличие в образовательных организациях кабинетов, оборудованных специальным коррекционно-развивающим оборудованием разных видов активности	за каждый вид	до 15 баллов
23.	Организация психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи другим образовательным организациям	за весь объем	до 20 баллов
24.	Проведение массовых мероприятий для обучающихся организаций дополнительного образования	за весь объем путем умножения общего количества участников мероприятия на количество дней его проведения, суммирования произведений по всем мероприятиям и деления суммы произведений на 250 рабочих дней	0,03

		в году или за каждого участника	
25.	Организация профильного и предпрофильного обучения	за каждый класс	до 10, но не более 50
26.	Развитие внебюджетной деятельности	с объемом доходов: до 3 млн.руб. свыше 3 млн.руб.	до 10 до 20
27.	Наличие экспериментальных площадок: федерального уровня регионального уровня муниципального уровня		20 10 5
28.	Количество слушателей учебных программ повышения квалификации (профессиональной переподготовки)	за каждого слушателя	0,5
29.	Количество участников (слушателей) методических, научно-методических семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов, научно-практических конференций	за каждого участника (слушателя)	0,3

3. Государственные образовательные организации и организации дополнительного профессионального образования (повышение квалификации специалистов) относятся к I, II, III или IV группам по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости организации (группам по оплате труда руководителей) по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей, в соответствии со следующей таблицей:

№ пп	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости организации (по оплате труда руководителей) по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1.	Организации профессионального образования	свыше 400	от 300 до 399	от 0 до 299	
2.	Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	от 350 до 499	от 200 до 349	от 0 до 199
3.	Образовательные организации для детей-сирот и детей, остав-	свыше 350	от 250 до 349	от 150 до 249	от 0 до 149

	шихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты, кадетские школы				
4.	Организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	свыше 4500	от 2500 до 4499	от 500 до 2499	от 0 до 449

ПОРЯДОК
определения стажа педагогических работников,
дающего право для назначения надбавки за выслугу лет

1. В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и иных учреждениях:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов);	1. Преподаватели, 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 пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагог-библиотекарь, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, директора (ректоры, начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих, проректора) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, производственному обучению (работе), общеобразовательной подготовке, заведующие учебной частью, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные

подчиненности)	сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III. 1. 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).
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III.2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
V. Общежития учреждений, предприятий и организаций.	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги 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

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

2. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, время работы в отдельных организациях (учреждениях), а также время обучения в организациях (учреждениях) высшего и среднего профессионального образования.

2.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

2.1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

2.1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы

засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 2.1.1.

2.2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального

образования (отделений).

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. Работникам учреждений и 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.

6. 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 инструкций о порядке исчисления заработной платы 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.

**Положение об исчислении стажа работы для установления надбавки
в процентном отношении к окладу за выслугу лет**

1. Работникам ГБПОУ «Комаричский механико–технологический техникум» устанавливается ежемесячная надбавка в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет в образовательных организациях и иных организациях, в следующих размерах:

Стаж работы	Процент за выслугу лет
От 2 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 20 лет	15
Свыше 20 лет	20

2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы. Надбавка за выслугу лет устанавливается с момента возникновения права на установление или изменение размера этой надбавки по основному месту работы. Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3. Стаж работы определяется комиссией, создаваемой руководителем организации при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников:

ежегодно на 1 сентября текущего года;

4. Изменение размеров надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки.

5. Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет руководителю техникума производится в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам - в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании протокола заседания комиссии.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, если работник состоит в трудовых отношениях с образовательной организацией;

время обучения работника на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров;

период временной нетрудоспособности;

время отпуска, предоставляемого педагогическим работникам в соответствии с

подпунктом 4 пункта 5 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6. В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

7. В стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу за выслугу лет, включается:

для руководителей, заместителей руководителя образовательной организации - руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, организациях;

для главного бухгалтера и работников бухгалтерии - время работы в учреждениях, организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы;

для работников, относящихся к учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, и работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, - стаж работы в образовательных и других организациях, устанавливаемый на основании трудовой книжки.

Надбавки и доплаты из компенсационного фонда оплаты труда

№ п/п	Категории для которых установлены выплаты	Показатели установленных выплат	Размер выплаты
1	Инженерно-педагогические работники	- за классное руководство (по представлению зам. директора по УВР) - за проверку письменных работ - за заведование учебными кабинетами - за заведование музеем - за заведование лабораториями - за заведование мастерскими - за руководство метод. объединением - за работу на компьютере - за интенсивность труда - за специфику работы, имеющих специальные (коррекционные) отделения, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	5 % 10 % 5 % 10 % 15 % 10% 10 % 10 % 10 % 10 %
2	Дежурный по общежитию	за работу в ночное время	35 %

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Надбавки и доплаты из стимулирующего фонда оплаты труда

№ п/п	Категории для которых установлены выплаты	Показатели установленных выплат	Размер выплаты
1	Инженерно-педагогические работники	- за внеклассную работу по физическому воспитанию по проведению спортивных мероприятий - за интенсивность труда; - за нагрудный знак; - за ведение протоколов коллегиальных органов и педагогического Совета; - за работу на компьютере	30 % 30 % 5 % 5% 10 %
2	Зам.директора по УПР	- за интенсивность труда; - за разработку рабочих планов по специальностям профессиям в соответствии ФГОС; - выполнение плана производственной деятельности; - выполнение основных показателей работы, состояние контроля в корпусе за дежурством в корпусе; - разработка перспективных планов, организация экспериментальной и исследовательской работы: проведение маркетинговых исследований по качеству подготовки специалистов, высокий уровень организации учебной производственной практики, внедрение новых форм и методов обучения в практическую деятельность обучающихся; - выполнение плана набора обучающихся; - за проведение профориентационной работы; - за работу не входящую в круг должностных обязанностей; - за организацию работы в режиме отраслевого ресурсного центра	25 %

3	Зам. директора по УВР	- за интенсивность труда; - за работу не входящую в круг должностных обязанностей; - поиск и внедрение новых направлений и информационных технологий обучения и воспитания; - выполнение основных показателей работы, состояние контроля за воспитательным процессом; - организация клубов, нетрадиционных форм работы с обучающимися; - контроль за работой общежития; - за качественную профилактическую работу с обучающимися группы «риска» и динамику снижения количества правонарушений и преступлений; - своевременную и слаженную работу с правоохранительными органами по воспитанию «трудных» подростков и работу с их семьями; - выполнение плана набора; - проведение профориентационной работы; - организация работы в режиме отраслевого ресурсного центра; - за работу с сиротами	20 % 20%
4	Зам. директора по АХЧ	- за интенсивность труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году; - активная работа по укреплению и развитию материальной базы техникума; - систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов; - качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и окончанием отопительного сезона; - качественное и своевременное	45%

		оформление документации для проведения торгов	
5	Зам. директора по работе с филиалом п.Навля	-за интенсивность труда; -разработка учебно-планирующей документации в соответствии ФГОС; -за работу по охране труда	11% 20%
6	Главный бухгалтер	-за интенсивность труда; -эффективное планирование и использование бюджетных средств; -своевременная подготовка и сдача отчетности; - за увеличение объема работ; - использование новых программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учета; - оформление актов сверок с поставщиками и разными организациями; - за составление отчетов МИФНС; - за отчеты и учет неотложных отчетов	25 % 10 % 10 %
7	Зам. главного бухгалтера	- за интенсивность труда; -за своевременную сдачу отчетов; - за контроль рабочего времени по табелям	8% 40% 40%
8	Бухгалтер	- за интенсивность труда; -за увеличение объема работ; -за своевременную сдачу отчетов	34 % 20 % 30 %
9	Старший мастер	-за интенсивность труда; - поиск и внедрение новых направлений и технологий обучения; - выполнение плана производственной деятельности в мастерских, освоение новых изделий, организация и реализация готовой продукции; - выполнение основных показателей работы, состояние контроля за учебно-воспитательным процессом; - организация и дежурство в УПМ; - разработка перспективных планов, организация экспериментальной и исследовательской работы; - проведение маркетинговых	46 %

		исследований по качеству подготовки специалистов, высокий уровень организации производственной практики; -развитие социального партнерства и сотрудничества по подготовке квалифицированных специалистов; - организация работы по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, за содержание техники; - выполнение должностных обязанностей старшего мастера в филиале п.Навля	30 % 81%
10	Ответственный ОТ	- за разработку и проведение внеплановых мероприятий по улучшению условий труда; - своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации; - за работу по организации взаимодействия с органами государственного надзора; - за качественную профилактическую работу по предупреждению травматизма среди обучающихся и работников техникума	22 %
11	Руководитель физвоспитания	-за интенсивность труда; - качественное и результативное проведение учебных, факультативных и внеурочных занятий по физическому воспитанию; - высокие показатели по проведению учебно-воспитательного процесса с допризывной молодежью; - своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации; - за призовые места в районных соревнованиях	30 %
12	Программист	-за интенсивность труда; -качество выполняемых работ; -выполнение машинописных работ -за ведение сайта	70 % 10%

13	Секретарь	-за интенсивность труда; -качество выполняемых работ; -за работу на компьютере; -за работу с военным комиссариатом района; -за отчетность в пенсионный фонд	6 % 5%
14	Секретарь учебной части	- за оформление документов	35%
15	Методист	-за работы с фото- и видеоматериалами - за интенсивность труда; -за работу с новыми программами; -поиск и внедрение новых направлений и технологий обучения, нетрадиционных форм методической работы; -разработка перспективных планов по методической работе, организация экспериментальной и исследовательской работы; -проведение маркетинговых исследований по качеству подготовки специалистов; -проведение профориентационной работы	50 % 30%
16	Заведующий УЦПК	-за интенсивность труда;	24 %
17	Комендант	-за интенсивность труда	13 %
18	Заведующий хозяйством	- за интенсивность; - за содержание зданий в удовлетворительном состоянии, за текущий ремонт; - за сохранность имущества	20% 20% 40%
19	Шеф - повар	-за интенсивность труда; -качество выполняемых работ; -высокий уровень обслуживания в столовой; -соблюдение санитарно - гигиенических норм при организации питания; -своевременность заключения договоров на поставку продуктов в соответствии с сертификатами качества	42 %
20	Повара	-за интенсивность труда; -качество выполняемых работ; -высокий уровень обслуживания в столовой;	10 %

		-соблюдение санитарно - гигиенических норм при организации питания; - за работу с сиротами и заведование складом	35%
21	Слесарь	-за интенсивность труда; -за работу на КНС; -за уборку уличного туалета; -за работу на столярном станке	20 % 20%
22	Слесарь-ремонтник,	-за интенсивность труда; -качество выполняемых работ; -качественный и своевременный ремонт оборудования в УПМ; -оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок; -за работу на токарном станке	40 %
23	Водитель	-за ремонт, уборку и содержание гаража; -обеспечение мер противопожарной безопасности; -обеспечения исправного технического состояния автотранспорта; -ремонт автомашины; -за безаварийность; -за интенсивность труда; -за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С и D; -за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С, D и Е; -за ненормированный рабочий день	60 % 10% 10% 20%
24	Уборщик служебных помещений	-за уход за цветами на убираемых территориях	12 %
25	Электрик	-за интенсивность труда	45 %
26	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детск. обществ. объединениями	-за интенсивность труда	160 %

Критерии для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

Критерии для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	Стабильная высокая успеваемость.	10%
2	Стабильная высокая посещаемость и дисциплина обучающихся.	10%
3	Использование в работе передового опыта ТСО в учебном процессе.	10%
4	Применение нестандартных методик.	10%
5	Обновление дидактического материала	10%
6	Содействие повышению качества производственного обучения и улучшению качества выпускаемой продукции	10%
7	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организации и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся	10%
8	Ведение исследовательской и экспериментальной работы по предметам, направленным на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	10%
9	Подготовка обучающихся, занявших призовое место в областных олимпиадах и спортивных мероприятиях	10%
10	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	10%
11	За качественную работу не входящую в круг основных обязанностей и повышающих авторитет техникума	10%
12	Дополнительная работа с отстающими обучающимися, проведение дополнительных занятий по расширению и углублению практического и теоретического материала	10%
13	Заведывание кабинетом	5%
14	Проверка тетрадей	10%
15	Классное руководство	5 %

16	Руководство методической комиссией - проведение предметных декад и открытых уроков - 4 % - работа по распространению передового педагогического опыта – 3% - участие обучающихся в районных и областных всероссийских олимпиадах, конкурсах – 3%	10%
17	За заведование музеем	10%

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда мастера производственного обучения**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	Выполнение плана производственной деятельности (участие в производственной деятельности учебного хозяйства)	10%
2	Сохранность контингента	10% (при условии 100% сохранности с момента создания группы)
3	Стабильная высокая посещаемость и дисциплина обучающихся (уровень посещаемости и дисциплины обучающихся)	10% (в процентном отношении от посещаемости от 75% и выше)
4	Успешное, результативное ведение внеклассной воспитательной работы - организация работы мастера п/о по учебной деятельности обучающихся группы - 2% - дисциплина и организованность группового коллектива (посещаемость, воспитанность, общая культура, отсутствие правонарушений) - 3% - организация работы с коллективом обучающихся и родителями: а) участие обучающихся в общественных делах техникума - 3% б) организация индивидуальной работы с обучающимися, родителями, проведение родительских собраний - 1 % - своевременная и качественная работа по ведению отчетности мастера п/о (составление ведомостей успеваемости, отчетов) - 1%	10% (при отсутствии правонарушений обучающимися)
5	Качественная профессиональная подготовка обучающихся	10% (при условии 100% прохождения текущей,

		промежуточной, итоговой аттестации)
6	Заведование лабораторией	15%
7	Заведование мастерской	10%
8	Сохранность и техническое состояние закрепленной техники.	2% за каждую закрепленную единицу
9	Успешная сдача экзаменов в ГИБДД, Ростехнадзоре	10 %
10	Участие в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства.	10 %
11	За превышение контингента свыше 13 чел. в группе	За каждого обучающегося по 3%

Критерии для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по учебно-производственной работе

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность труда	25%
2	Выполнение основных показателей работы	10%
3	Поиск внедрения новых направлений и технологий обучения, нетрадиционных форм методической работы	10%
4	Освоение новых профессий	5%
5	Состояние контроля за учебно – воспитательным процессом	10 %
6	Разработка перспективных, месячных и годовых планов работы техникума	5 %
7	Организация экспериментальной и исследовательской работы	10%
8	Проведение профориентационной работы и выполнение плана набора	5 %
9	Организация работы в режиме отраслевого ресурсного центра профессионального образования	5 %
10	За работу не входящую в круг должностных обязанностей	15 %

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность труда	20%
2	Выполнение основных показателей работы, состояние контроля за учебно-воспитательным процессом.	10% (при 100% выполнении планов работы классными руководителями)
3	Поиск и внедрение новых направлений и технологий обучения, нетрадиционных форм методической работы	5%
4	Организация нетрадиционных форм работы с обучающимися	5%
5	Выполнение плана набора	5%
6	Контроль за организацией работы, санитарным состоянием и условиями проживания в общежитии	15%
7	Проведение профориентационной работы	5%
8	Качественную профилактическую работу с учащимися группы риска и динамику снижения количества правонарушений и преступлений.	5%
9	Своевременную и слаженную работу с правоохранительными органами, КДН по воспитанию трудных подростков и работу с их семьями	20%
10	Создание благоприятных условий бытовых нужд для проживания	5%

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими
общественными объединениями**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность труда	160%

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда старшего мастера**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность труда	46%
2	Поиск и внедрение новых направлений и технологий обучения	5%
3	Выполнение плана производственной деятельности в мастерских, освоение новых изделий, организация и реализация готовой продукции	5%
4	Выполнение основных показателей работы, состояние контроля за учебно-воспитательным процессом	10%
5	Разработка перспективных планов, организация экспериментальной и исследовательской работы	20%
6	Проведение маркетинговых исследований по качеству подготовки специалистов, высокий уровень организации производственной практики	10%
7	Развитие социального партнерства и сотрудничества по подготовке квалифицированных специалистов	10%
8	Организация в режиме отраслевого ресурсного центра	5%
9	Организация работы по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования	30%

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда заместителя директора
по административно – хозяйственной части**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность труда	45 %
2	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10 %
3	Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году	30 %
4	Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения	20 %
5	Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов	5 %
6	Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и окончанием отопительного сезона	10%
7	Качественное и своевременное оформление документации для проведения торгов	10%

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда главного бухгалтера**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность труда	25%
2	За эффективное планирование и использование бюджетных средств	40%
3	Своевременная подготовка и сдача отчетности	10%
4	Использование новых норм программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учета;	20%
5	За увеличение объема работ	10%
6	Оформление актов сверок с поставщиками и разными организациями	30%

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда заведующего учебным
центром профессиональной квалификации**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность труда	24%

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда работников бухгалтерии**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность труда.	34%
2	За своевременную сдачу отчётов и учет неотложенных отчетов	30%
3	Использование новых бухгалтерских компьютерных программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учета	30%
4	За увеличение объема работ	20%

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда шеф-повара**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность труда	42 %
2	За качество выполняемых работ	10 %
3	Высокий уровень обслуживания в столовой	10 %
4	Соблюдение санитарно гигиенических норм при организации питания	10 %
5	Контроль за сертификатами качества продуктов	10 %

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда повара**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность труда	10 %
2	За качество выполняемых работ	10%
3	Высокий уровень обслуживания в столовой	10%
4	Соблюдение санитарно-гигиенических норм при организации питания	10%
5	За работу с сиротами и заведование складом	35%

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда коменданта**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность работы	13%
2	За работу не входящую в круг должностных обязанностей	50 %

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда секретаря**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За интенсивность труда	6%
2	Качество выполняемых работ	5 %

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
слесарей всех специальностей**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За качественное и своевременное выполнение своих обязанностей.	10 %
2	За поддержание в исправном состоянии закреплённые за службой АХР объекты.	10 %
3	За выполнение работ не входящих в круг обязанностей	10 %
4	За работу на столярном станке	80 %
5	За работу на КНС	20 %
6	За уборку уличного туалета	15 %
7	За интенсивность труда: - качество выполняемых работ; -качественный и своевременный ремонт оборудования в УПМ; - оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок; -за работу на токарном станке	40 %

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда водителя**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	Ремонт автомашины, за ненормированный рабочий день	60%
2	За обеспечение мер противопожарной безопасности	10%
3	За обеспечения исправного технического состояния автотранспорта	10 %
4	За безаварийность	20%

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
уборщиков служебных помещений**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За уход за цветами на убираемых территориях	12 %

**Критерии для распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда методиста**

№ п/п	Основание для стимулирующих выплат	Размер стимулирующих выплат
1	За работу с фото- и видеоматериалами	50%
2	За интенсивность труда	30%
3	За работу с новыми программами	10%
4	Поиск и внедрение новых направлений и технологий обучения, нетрадиционных форм методической работы	10%
5	Разработка перспективных планов по методической работе	5%
6	Проведение профориентационной работы	5 %