


**Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Краснодарского края «Лабинский аграрный техникум»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ГАПОУ КК ЛАТ

 Л.А. Назаренко
«24» октября 2020 года

Директор ГАПОУ КК ЛАТ

 Н.А. Пречанный
«27» октября 2020 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края «Лабинский аграрный техникум»**

2020 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального учреждения Краснодарского края «Лабинский аграрный техникум» (далее - Положение) разработано на основе Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года «1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года «Об образовании в Краснодарском крае», трудовым кодексом Российской Федерации, уставом государственного автономного профессионального учреждения Краснодарского края «Лабинский аграрный техникум» (далее – автономное учреждение) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, содержащими нормы трудового права, в целях совершенствования оплаты труда работников автономного учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда. (в ред. Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.10.2014 N 1158)

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников автономного учреждения.

1.3. Положение включает:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы
порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей автономного учреждения.

1.4. Оплата труда работников автономного учреждения устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с профсоюзной организацией автономного учреждения

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера должны быть конкретизированы применительно к каждому работнику.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально

отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников автономного учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников автономного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами государственного автономного профессионального учреждения Краснодарского края «Лабинский аграрный техникум», которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников автономного учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг автономного учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работникам государственного автономного профессионального учреждения Краснодарского края «Лабинский аграрный техникум» устанавливаются Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Последующее увеличение размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы не требует обязательного внесения изменений в текст настоящего Положения.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад, Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.1.1. По занимаемым должностям работников ГАПОУ КК ЛАТ.

профессиональная квалификационная группа должностей **5 823,00 рубля;**

работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня **6 598,00 рубля;**

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников **8 148,00 рубля;**

профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений **8 925,00 рубля.**

2.1.2. По должностям работников сельского хозяйства:

профессиональная квалификационная группа должностей работников сельского хозяйства **7 571,00 рубля.**

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников ГАПОУ КК ЛАТ, оплата труда которым повышается в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" профессиональной квалификационной группы должностей педагогического персонала – **8 472,00 рубля.**

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении N 1 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда педагогических работников автономного учреждения дополнительного профессионального образования, не относящихся к должностям работников автономного учреждения дополнительного профессионального образования (пункт 2 приложения N 1), осуществляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников автономного учреждения (пункт 1 приложения N 1).

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5. Установление окладов работникам автономного учреждения, должности которых не включены в пункты 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с

профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих автономного учреждения Краснодарского края, утвержденными постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года N 1152 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края".

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.7. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей автономного учреждения, предусмотрены в приложении N 4 к настоящему Положению.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам автономного учреждения устанавливается в соответствии с приложением N 5 к настоящему Положению.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты работников автономного учреждения устанавливаются в соответствии с приложением N 6 к настоящему Положению.

2.10. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении N 7 к настоящему Положению.

2.11. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении N 6 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В техникуме предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается директором техникума. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников автономного учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя автономного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников автономного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений автономного учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя автономного учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях автономного учреждения, на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения автономного учреждения

Установление стимулирующих утверждается руководителем автономного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников автономного учреждения.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам техникума устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения и включает в себя:

- надбавку за высокие показатели в учебно-методической работе;

- надбавку за высокие показатели работы классного руководителя;

- надбавку за высокие показатели работы заведующего кабинетом;

- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- надбавку за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

- надбавку за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена (приложение № 3).

Стимулирующая выплата классным руководителям, выполняющим функции классного руководителя устанавливается преподавателям и иным педагогическим работникам.

В рамках настоящего раздела под классным руководителем группы понимается работник профессиональной образовательной организации, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, из числа педагогических и иных работников, на которых руководителем возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и студентом через разнообразные виды воспитывающей деятельности студенческого коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого студента, и осуществляющий свою деятельность в образовательном процессе.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя устанавливается в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» - из расчета 4 000,00 рублей в месяц (160 рублей на одного обучающегося).

Для учебных групп, наполняемость которых меньше 25 человек, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на преподавателя или иного педагогического работника возложены функции классного руководителя двух и более учебных групп, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в учебных группах в течении указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3, 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.9. Отдельным категориям работников автономного учреждения высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

3.9.1. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ, приложения 2, 3).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников автономного учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в автономном учреждении;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - до 24%.

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

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам автономного учреждения, расположенных в сельской местности, а также государственных специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, расположенных в

поселках городского типа, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

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

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

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим органом исполнительной власти Краснодарского края в автономном учреждении установлены премии как обусловленные системой оплаты труда так и имеющие характер разового поощрения:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению директора автономного учреждения в пределах выделенной субсидии на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия **по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- успешное выполнение плановых показателей и поставленных задач;
- активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- подготовка победителей (призеров) спортивных соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня (районные, городские, краевые, международные);
- активное участие в общественной жизни техникума, района, города, края;
- работа в составе жюри районных, городских, краевых, международных смотров, конкурсов, олимпиад, выставок и т.д.;
- художественное оформление районных, городских, краевых смотров, конкурсов, олимпиад, выставок, здания техникума и т.д.;
- эффективная работа по подготовке техникума к новому учебному году;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия **за качество выполняемых работ** выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края до пяти окладов;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации до четырех окладов;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края до трех окладов;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации до двух окладов.

5.4. Премия за **интенсивность и высокие результаты работы** выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии за **участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности** выплачиваются работникам одновременно.

Размер премии за участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

5.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6. Материальная помощь

6.1. Выплата материальной помощи работникам автономного учреждения производится в пределах выделенной субсидии на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда по следующим основаниям:

- к юбилейным датам (50, 60, 70 лет со дня рождения – женщины; 50, 60, 70 лет со дня рождения – мужчины);
- при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- к отпуску на медицинское обследование и лечение;
- длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- в случае смерти близкого родственника (супруг (га), дети, родители);
- в случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам;
- тяжелого материального положения и иных случаях острой нужды в денежных средствах;
- значительного ущерба, причиненного жилищу работника, вследствие пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор автономного учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ.

7. Оплата труда руководителя автономного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителей автономного учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором.

Должностной оклад директора техникума устанавливается министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края..

7.3. В соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008г. №1152 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008г. №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и учреждений образования Краснодарского края», приказом министерства образования и науки Краснодарского края от 24 июня 2014г. № 2827 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Краснодарского края», директору техникума устанавливается размер выплат стимулирующего характера, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения государственного задания..

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя автономного учреждения и средней заработной платы работников автономного учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений могут быть установлены без чета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников этого учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров автономного учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором в кратном соотношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

7.5. С учетом условий труда директору техникума, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на основании приказа учреждению доводится выписка из приказа .

В соответствии с разделом 6 Положения о стимулирующих выплатах руководителям государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 19 января 2018г. №199 устанавливается размер ежемесячной премии за счет средств от приносящей доход деятельности в % к должностному окладу. Заместителям директора, главному бухгалтеру, приказом директора техникума устанавливается размер ежемесячной стимулирующей надбавки от приносящей доход деятельности, в % отношении к окладу, установленному по штатному расписанию за счет бюджетных средств. Данная выплата производится за фактически отработанное время.

7.7. Руководителю автономного учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом министерства образования и науки Краснодарского края.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание автономного учреждения формируется и утверждается директором техникума в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя автономного учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников автономного учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.6. Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, в ведении которых находится автономное учреждение, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанного учреждения.

Ответственные за разработку:

Гл. бухгалтер

Вед. экономист

Согласовано:

Начальник кадровой и юридической службы

Юристоконсульт

Зам. директора по УПР

Зам. директора по УВР

Зам. директора по УР

Председатель профкома



Л.Д. Семенченко

Е.А. Вдовикина

Г.А. Парыгин

О.В. Хуснутдинова

П.Ю. Айхлер

Н.П. Скулова

О.А. Мезенцева

Л.А. Назаренко

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
(БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), БАЗОВЫЕ СТАВКИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ (ПКГ) И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ
КОЭФФИЦИЕНТОВ К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ (БАЗОВЫМ
ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ), БАЗОВЫМ СТАВКАМ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**1. По занимаемым должностям работников
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края «Лабинский аграрный техникум»**

N п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5 823,00 рублей	
1.1	1-й квалификационный уровень: секретарь учебной части	5 823,00
3	Должности работников учебно-вспомогательного персонала третьего уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6 405,00 рублей	
3.1	1-й квалификационный уровень: бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам, программист, специалист по ГО и ЧС, специалист по охране труда	6 405,00
3.2	4-й квалификационный уровень: ведущий бухгалтер, ведущий экономист	(0,20) 7 686,00
4	Должности работников обслуживающего персонала	
4.1	1-й разряд: подсобный рабочий, дворник, уборщик служебных помещений.	5 629,00

4.2	2-й разряд: электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, дежурный по общежитию, комендант, делопроизводитель, машинист котельной, мойщик посуды, кухонный рабочий, калькулятор, кассир, кладовщик	5 726,00
4.3	3-й разряд: заведующий канцелярией, секретарь руководителя, лаборант, диспетчер, механик (гаража), электрогазосварщик, буфетчик, заведующий столовой, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по уходу за животными, тракторист,	5 823,00
5	Должности работников обслуживающего персонала второго уровня	
5.1	4-й разряд: слесарь-ремонтник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, повар	5 919,00
5.2	5-й разряд: водитель автомобиля	6 019,00
	Должности педагогических работников	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - – 8 148,00 рубля	
	2-й квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; социальный педагог	0,08 (8 915,00)
	3-й квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	0,09 (8 997,00)
	4-й квалификационный уровень: преподаватель преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания	0,10 (9 078,00)
	Должности руководителей структурных подразделений	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8 925,00 рублей	
	1-й квалификационный уровень: начальник отдела кадровой и юридической службы	8 925,00
	2-й квалификационный уровень: заведующий отделением, заведующий учебным хозяйством, заведующий ресурсным центром	0,05 (9 372,00)

2. По должностям работников сельского хозяйства

N п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3

1	Должности работников сельского хозяйства третьего уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 7 571,00 рублей	
	1-й квалификационный уровень: агроном, ветеринарный врач	7 571,00

3. По должностям работников культуры, искусства и кинематографии

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 10 471,00 рублей	
	библиотекарь	10 471,00

4. По должностям среднего медицинского персонала

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
4	Должности медицинских работников	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6 389,00 рублей	
	фельдшер	(0,28) 8 178,00

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
работников автономного учреждения

Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся
от нормальных (при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за классное руководство в зависимости от набранных баллов в смотре работы классных руководителей: 71 – 80 баллов 81 – 90 баллов 91-100 баллов 101 – 110 баллов 111 - 120 баллов 121 – 130 баллов 131 – 140 баллов 141 – 150 баллов свыше 150 баллов педагогическим работникам, назначенным впервые классным руководителем	до 20 2 4 6 8 12 14 16 18 20 15
2.	за заведывание учебными кабинетами и мастерскими, лабораториями и спортзалом, музеем историко-патриотической направленности и актовым залом в зависимости от набранных баллов в смотре работы заведующих: 5 – 10 баллов 11 – 20 баллов 21 – 30 баллов 31 – 40 баллов 41 - 50 баллов 51 – 60 баллов 61 – 70 баллов 71 – 80 баллов 81 – 90 баллов свыше 90 баллов педагогическим работникам, назначенным впервые заведующим	до 20 2 4 6 8 10 12 14 16 18 20 15
3.	за проверку письменных работ: - по русскому языку - по иностранному языку, математике, инженерной графике - по другим предметам	15 10 5
4.	за руководство предметной (цикловой) комиссией	до 20
5.	за руководство методическим объединением	до 20
6.	за организацию работы спортивных секций (кружка по интересам) во внеурочное время за каждую секцию (кружок)	до 20

7.	выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	до 24, но не менее 4
8.	за работу в группах, имеющих детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в количестве	от 1 до 5 чел. – 5 от 5 до 10 чел. – 10 свыше 10 чел - 20
9.	за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	до 20
10.	за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, по индивидуальному учебному плану и графику	до 10
11.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	до 25
12.	за работу в ночное время от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время	до 35 (но не мене 24)

Стимулирующие выплаты работникам автономного учреждения

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплат
1.	<p>Заместитель директора по учебной работе:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективность управленческой деятельности по комплектованию и сохранности контингента: <ul style="list-style-type: none"> – комплектование контингента обучающихся; 20 – сохранность контингента обучающихся. 10 2. Квалификационный уровень педагогических работников. 10 3. Качество и общедоступность образования в учреждении: <ul style="list-style-type: none"> – успеваемость обучающихся (семестровая); 10 – качество знаний обучающихся (семестровое); 40 – результаты государственной итоговой аттестации обучающихся. 10 4. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе региональных методических советов по вопросам повышения подготовки качества специалистов. 10 5. За качественное выполнение планов учебной работы и контроль учебно-воспитательного процесса. 20 6. За составление и своевременное представление документов, информации и отчетов техникума. 30 7. За стабильность и положительную динамику основных показателей результатов образовательной деятельности автономного учреждения. 30 8. За эффективность и качество учебно-воспитательных мероприятий. 20 9. За проведение опытно-экспериментальной работы, организацию подготовки учебно-методических материалов. 20 10. За качественную организацию и участие обучающихся и преподавателей в федеральных, краевых, городских конкурсах, олимпиадах, инновационных проектах. 20 11. За инновационную творческую работу, высокие показатели в педагогической работе. 20 12. Внедрение программы электронного образования (в т.ч. использование интерактивных средств). 30 13. За работу не входящую в круг основных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности). 	<p style="text-align: center;">До 3,0</p> <p style="text-align: center;">До 200%</p>

2.	<p>Заместитель директора по воспитательной работе:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективность воспитательной деятельности по предотвращению преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися. 20 2. Обеспечение участия учреждения, в соответствующих мероприятиях по направлениям воспитательной, здоровьесберегающей, спортивно-массовой деятельности. 20 3. Охват обучающихся работой в системе студенческого самоуправления. 20 4. Результативность участия в смотрах, конкурсах, конференциях по направлениям воспитательной, здоровьесберегающей деятельности: <ul style="list-style-type: none"> – учреждения; 30 – педагогических работников; 10 – обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях. 10 5. Организаторская деятельность по проведению культурно-массовых мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> – культурно-массовая работа с обучающимися; 20 – охват обучающихся культурно-массовой работой. 10 6. Отсутствие случаев травматизма в период обучения при проведении культурно-массовых мероприятий. 10 7. Охват обучающихся работой кружков, секций и в творческих объединениях, дополнительным образованием, состоящих на учете в ИДН, КДН, на учете учреждения. 20 8. Организация и проведением семинаров, совещаний по вопросам повышения качества воспитания, участие в работе районных и краевых методических объединений. 20 9. За наличие и выполнение планов воспитательной работы. 20 10. За сохранность контингента обучающихся. 20 11. За своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и вышестоящие органы. 10 12. За организацию работы по социальной поддержке обучающихся. 10 13. За процент охвата обучающихся во внеучебное время. 20 14. За стабильность и положительную динамику основных показателей, результатов воспитательной деятельности автономного учреждения. 20 15. За организацию досуга и оздоровление студентов в каникулярное время. 16. За организацию трудоустройства обучающихся в каникулярное время. 17. За работу не входящую в круг основных должностных 	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>

	обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).	
3.	<p>Заместитель директора по учебно-производственной работе:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none">Трудоустройство выпускников образовательного учреждения.Развитие социального партнерства.Качество учебно-производственной работы.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.Наличие обучающихся, ставших победителями или призёрами конкурсов профессионального мастерства, участие преподавателей и обучающихся в федеральных, краевых конкурсах, форумах по практическому обучению.Организация производственной практики в организациях различных форм собственности и отраслевой направленности.Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества практики, участие в работе региональных методических объединений.За качественное выполнение планов учебно-производственной работы и контроль за производственным обучением.За эффективную организацию деятельности ресурсного центра, сетевое взаимодействие.За сохранность контингента обучающихся.За своевременное и качественное ведение документации, предоставления отчетности в вышестоящие органы.За эффективную организацию стажировок преподавателей и сотрудников автономного учреждения.За стабильность и положительную динамику основных показателей результатов учебно-производственной деятельности автономного учреждения.За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p>
4.	<p>Главный бухгалтер:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none">Разработка и утверждение приказа об учетной политике в целях	<p>До 3,0</p> <p>До 200</p> <p>30</p>

	<p>ведения бюджетной отчетности и налогообложения государственного учреждения с приложениями.</p> <p>2. Ведение бухгалтерского налогового учета в соответствии с законодательными актами РФ.</p> <p>3.Высокое качество и своевременную сдачу годовой,квартальной и месячной отчетности.</p> <p>4.Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций(выполнение расчетов по бюджету).</p> <p>5.Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в. ч. по приносящей доход деятельности.</p> <p>6.Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины.</p> <p>7.Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.</p> <p>8.Отсутствие замечаний по итогам проверок разного уровня.</p> <p>9.Высокое качество и своевременность проведения инвентаризации.</p> <p>10.Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерский учет.</p> <p>11.Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера.</p>	<p>30</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>10</p>
5.	<p>Заведующий очным отделением:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <p>1. Качество образования на отделении:</p> <ul style="list-style-type: none"> – успеваемость обучающихся очного отделения; – качество знаний обучающихся по отделению; – результаты государственной итоговой аттестации обучающихся; – отсутствие несчастных случаев с обучающимися по вине учреждения. <p>2. Эффективность управленческой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – показатель посещаемости учебных занятий обучающимися очного отделения; – динамика количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися или при их участии, к общей численности обучающихся; – участие обучающихся в смотрах, конкурсах различного уровня. <p>3. Организация системы профориентационной работы с учащимися общеобразовательных школ, гимназий, лицеев, поступающих.</p> <p>4. Сохранность контингента обучающихся.</p> <p>5. Охват обучающихся работой кружков, секций и творческих объединениях, в т.ч. охват обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, правоохранительных органов или на внутреннем учете, дополнительным образованием.</p> <p>6. Доля выпускников, трудоустроившихся по специальности в течении первого года, после окончания учебного заведения.</p> <p>7. За высокий уровень организации и проведения государственной</p>	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p> <p>30</p> <p>30</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>10</p>

	<p>итоговой и промежуточных аттестаций обучающихся.</p> <p>8. За внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения.</p> <p>9. За проведение опытно-экспериментальной работы, подготовку и использование методического материала учебных дисциплин различного уровня.</p> <p>10. За эффективное привлечение лучших учителей города с целью совершенствования педагогической практики.</p> <p>11. За организацию трудоустройства обучающихся в каникулярное время.</p> <p>12. За составление и своевременное предоставление документов, информации в бухгалтерию автономного учреждения, администрацию и вышестоящие органы.</p> <p>13. За стабильность и положительную динамику основных показателей результатов образовательной деятельности техникума.</p> <p>14. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	<p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p>
<p>6.</p>	<p>Заведующий заочным отделением:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Успеваемость обучающихся на заочном отделении. 2. Качество образования по отделению. 3. Сохранность контингента обучающихся. 4. Показатель посещаемости учебных занятий обучающимися на заочном отделении. 5. Отсутствие несчастных случаев с обучающимися по вине учреждения. 6. Участие обучающихся в смотрах, конкурсах различного уровня. 7. Проведение учебно-воспитательных проф. ориентационных мероприятий (для будущих поступающих). 8. Динамика количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися или при их участии, к общей численности обучающихся. 9. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе региональных методических советов по вопросам повышения подготовки качества выпускников. 10. За высокий уровень организации и проведение государственной итоговой и промежуточных аттестаций обучающихся. 11. За внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения. 12. За составление и своевременное предоставление документов, информации в бухгалтерию автономного учреждения, администрацию и вышестоящие органы. 13. За стабильности и положительную динамику основных 	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>10</p>

	показателей результатов образовательной деятельности техникума. 14. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).	
7.	<p>Ведущий экономист:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение целевого использования средств бюджета 20 2. Своевременное предоставление планов хозяйственной деятельности, изменений к ним 20 3. Своевременная подготовка ответов на запросы в вышестоящие инстанции 20 4. Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности 20 5. Составление смет расходов по внебюджетной деятельности. Соблюдение установленного порядка ведения бюджетного учета 20 6. Качественное ведение документации по предпринимательской деятельности 20 7. Отсутствие жалоб со стороны педагогов, учащихся, членов администрации 20 8. Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности). 10 11. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера (еятельности). 	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>
8.	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Успеваемость обучающихся. 20 2. Качество знаний обучающихся. 20 3. Выполнение программных требований по организации учебных 20 	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>

	<p>сборов.</p> <p>4. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах и др. по ОБЖ и гражданской обороне.</p> <p>5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе.</p> <p>6. Организация и проведение мероприятий по военно-патриотической работе и гражданской обороне.</p> <p>7. Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат.</p> <p>8. Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах.</p> <p>9. Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.</p> <p>10. Отсутствие нарушений в ходе административных проверок.</p> <p>11. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	<p>20</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>10</p> <p>20</p> <p>20</p>
9.	<p>Руководитель физического воспитания:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <p>1. Наличие и выполнение программы по физическому воспитанию учреждения.</p> <p>2. Участие в культурно-массовых мероприятиях учреждения.</p> <p>3. Уровень физической подготовленности обучающихся.</p> <p>4. Отсутствие травматизма.</p> <p>5. Методическая активность преподавателя, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работы.</p> <p>6. Количество обучающихся-призеров смотров-конкурсов, фестивалей физкультурно-спортивной направленности на различных уровнях.</p> <p>7. Организация досуга и оздоровление обучающихся в каникулярное время.</p> <p>8. Выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий.</p> <p>9. Отсутствие нарушений в ходе административных проверок.</p> <p>10. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p>
10.	<p>Преподаватель:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других</p>	<p>До 3,0</p>

	<p>факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Успеваемость обучающихся по итогам сессии и/или независимого оценивания образовательных результатов. 20 2. Качество знаний обучающихся. 20 3. Динамика среднего балла по предмету по всем группам. 10 4. Подготовка обучающихся-участников и призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету. 20 5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе. 10 6. Участие преподавателя в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, семинарах. 10 7. Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта. 10 8. Организация мероприятий внеурочной деятельности со спортивно-массовым характером, посещение культурно-массовых мероприятий с обучающимися и т.д. 5 9. За знак почетный работник среднего профессионального образования. 10 10. За углубленную научно-исследовательскую деятельность, при наличии практических результатов и их использование в учебно-методической работе преподавателями и обучающимися автономного учреждения. 10 11. За образцовое содержание кабинета. 5 12. За выполнение особо важных или срочных поручений. 10 13. За руководство творческой, педагогической работой. 5 14. За внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения. 10 15. За участие в подготовке педсоветов, семинаров для преподавателей автономного учреждения. 16. За создание авторской или модифицированной программы по предмету после утверждения НМЦ. 17. За организацию и проведение работы с опекаемыми обучающимися. 18. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности). 	<p>До 200%</p>
11.	<p>Педагог дополнительного образования:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сохранность контингента обучающихся. 20 2. Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ. 20 3. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях. 20 4. Наличие призовых мест по итогам участия, педагогических 	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>

	<p>работников, обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях по направлению деятельности педагога.</p> <p>5. Наличие призовых мест и участие педагога в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях краевого, межрегионального, муниципального уровня.</p> <p>6. За внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения и воспитания.</p> <p>7. Своевременное и качественное оформление документации по установленной форме.</p> <p>8. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	<p>30</p> <p>30</p> <p>30</p>
12.	<p>Социальный педагог:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <p>1. Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися. 20</p> <p>2. Участие обучающихся, состоящих на учете в ИДН, КДН, «группе риска». 10</p> <p>3. Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей. 10</p> <p>4. Положительная оценка со стороны педагогического коллектива. 10</p> <p>5. Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах: 10</p> <p>– федерального уровня;</p> <p>– краевого, межрегионального, муниципального уровня;</p> <p>– в учреждении.</p> <p>6. За стабильно высокие показатели результативности работы. 10</p> <p>7. Результативность содействия в формировании благоприятного социально-психологического климата в студенческих и педагогических коллективах. 10</p> <p>8. За эффективность и качество учебно-воспитательных мероприятий. 10</p> <p>9. За внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения и воспитания. 10</p> <p>10. За результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися. 10</p> <p>11. За своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля. 10</p> <p>12. За организацию трудоустройства обучающихся в каникулярное время. 10</p> <p>13. За организацию досуга и оздоровление обучающихся в каникулярное время. 20</p> <p>14. За организацию, проведение и участие в общегородских, краевых</p>	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>

	<p>мероприятиях.</p> <p>15. За эффективную работу с родителями и опекунами обучающихся.</p> <p>16. Своевременное и качественное оформление документации по установленной форме.</p> <p>17. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	10
13.	<p>Мастер производственного обучения:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <p>1. Результативность освоения обучающимися образовательных программ. 20</p> <p>2. Наличие разработанной программы (индивидуальной образовательной программы для обучающихся, программы профессионального модуля в рамках реализации вариативной части ФГОС). 20</p> <p>3. Участие мастера в профессиональных, методических конкурсах, научно-практических конференциях.</p> <p>4. Участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства. 30</p> <p>5. Обеспечение безопасности охраны труда обучающихся в образовательном процессе. 30</p> <p>6. Распространение передового педагогического опыта. 20</p> <p>7. За стабильно высокие показатели результативности работы. 10</p> <p>8. За эффективность и качество учебно-воспитательных мероприятий. 10</p> <p>9. За внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения и воспитания.</p> <p>10. Своевременное и качественное оформление документации по установленной форме.</p> <p>11. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>
14.	<p>Ведущий бухгалтер ,бухгалтер:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <p>1. Соблюдение установленных сроков предоставления отчетов и информации в МОН КК (информация о расходах) 20</p> <p>2. Выполнение работы требующей высокой напряженности и</p>	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>

	<p>интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)</p> <p>3. Эффективная работа с организациями и учреждениями по финансовой деятельности (ПФ,ФСС,УФНС) 20</p> <p>4. Освоение и внедрение новых форм бухгалтерского учета 20</p> <p>5. Соблюдение установленного порядка ведения бюджетного учета 10</p> <p>6. Качественное ведение документации по предпринимательской деятельности 10</p> <p>7. Отсутствие жалоб со стороны педагогов, учащихся, членов администрации 20</p> <p>8. Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения 10</p> <p>9. Своевременность и обоснованность списания основных средств 10</p> <p>10. Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой статистической отчетности 10</p>	
15.	<p>Методист:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <p>1. Обеспечение пополнения и обновления методического фонда. 20</p> <p>2. Наличие обучающихся, педагогических работников-призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций по учреждению: – международного, федерального уровня; 30 – краевого, межрегионального, муниципального уровня.</p> <p>3. Проведение методической учебы по вопросам методического обеспечения образовательного процесса. 20</p> <p>4. Обобщение и распространение педагогического опыта: – международного, федерального уровня; 30 – краевого, межрегионального, муниципального уровня; – уровня учреждения.</p> <p>5. Разработка, участие в разработке ОПОП, учебных планов, ФОС, методических рекомендаций, пособий, помощь в разработке и корректировке авторских программ. 40</p> <p>6. За внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения. 20</p> <p>7. За организацию и эффективную работу с начинающими преподавателями. 20</p> <p>8. За качественное составление и своевременное предоставление отчетности.</p> <p>9. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>
16.	<p>Старший диспетчер, диспетчер:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному</u></p>	До 3,0

	<p><u>окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Качество организации образовательного процесса в соответствии с образовательными программами, обеспечение учебных групп необходимыми помещениями согласно расписанию. 20 2. Разработка, участие в разработке сводных учебных планов, сеток часов. 30 3. Учет педагогической нагрузки по итогу за месяц, семестр. 20 4. Разработка, участие в разработке планов по группам (специальностям). 20 5. Результативность контроля и корректировки расписания учебных занятий. 20 6. Эффективность и рациональность использования информационно-технического, учебно-методического оборудования и учебных помещений учреждения. 20 7. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения). 10 8. За сложность и напряженность выполняемой работы. 9. За своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и вышестоящие органы. 10. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности). 	<p>До 200%</p>
17.	<p>Специалист по кадрам, инженер по охране труда, специалист по закупкам, секретарь учебной части, секретарь руководителя, заведующий канцелярией, архивариус, делопроизводитель, лаборант:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Исполнительская дисциплина и качество предоставления запрашиваемой информации. 2. Использование в работе широкого набора компьютерных программ для обеспечения взаимозаменяемости ответственных за заполнение статистических отчетов. 3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения). 4. За сложность и напряженность выполняемой работы. 5. За своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и вышестоящие органы. 6. За обработку документов аттестационной комиссии автономного 	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>

	<p>учреждения.</p> <p>7. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	
18.	<p>Библиотекарь:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обращаемость фондов литературы (кроме учебников). 2. Посещаемость. 3. Ведение электронных каталогов всего фонда. 4. Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах федерального уровня. 5. Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах краевого, межрегионального, муниципального уровня. 6. Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах учреждения. 7. Наличие и актуализация web-страницы библиотеки на сайте учреждения. 8. Публикация и освещение деятельности библиотеки в СМИ. 9. За работу по обновлению учебной литературы по дисциплинам. 10. За своевременное и в достаточном количестве обеспечение обучающихся учебниками. 11. За своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и администрацию техникума. 12. За оформление тематических выставок. 13. За выполнение плана работы библиотеки. 14. За сохранность библиотечного фонда. 15. За сложность и напряженность выполняемых работ. 16. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности). 	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>
19.	<p>Заведующий общежитием (комендант общежития):</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сохранение и улучшение материально-технической базы общежития учреждения. 2. Обеспечение условий в общежитии для выполнения: 	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>

	<p>–требований пожарной безопасности;</p> <p>–требований охраны труда;</p> <p>3. Готовность общежития к новому учебному году.</p> <p>4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности проживающих в общежитии.</p> <p>5. Обеспечение стабильной деятельности общежития.</p> <p>6. Мероприятия по энергосберегающему режиму.</p> <p>7. За сложность и напряженность выполняемых работ.</p> <p>8. За качественный учет материальных ценностей.</p> <p>9. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).</p> <p>10. За соблюдение требований САНПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки СЭС.</p> <p>11. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	
20.	<p>Воспитатель общежития (дежурный по общежитию):</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <p>1. Охват обучающихся работой в системе студенческого самоуправления общежития.</p> <p>2. Разработка методических рекомендаций, пособий по воспитательной и социальной работе.</p> <p>3. Обеспечение безопасности жизнедеятельности, проживающих в общежитии.</p> <p>4. Участие в профессиональных, методических конкурсах и мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения.</p> <p>5. Обеспечение условий в общежитии для выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда.</p> <p>6. Соблюдения режима общежития.</p> <p>7. Сохранение материально-технической базы общежития образовательного учреждения.</p> <p>8. За сложность и напряженность выполняемых работ.</p> <p>9. За качественный учет материальных ценностей.</p> <p>10. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).</p> <p>11. За соблюдение требований САНПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки СЭС.</p> <p>12. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>
21.	<p>Заведующий производством (шеф – повар):</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</u></p>	<p>До 3,0</p>

	<p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. За сложность и напряженность выполняемых работ. 2. За качественный учет материальных ценностей. 3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения). 4. За соблюдение требований САНПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки СЭС. 5. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности). 6. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. 	200%
22.	<p>Повар, кухонный рабочий, мойщик посуды:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</u></p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. За сложность и напряженность выполняемых работ. 2. За сохранность оборудования и предметов длительного пользования. 3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения). 4. За соблюдение требований САНПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки СЭС. 5. Качественное выполнение распоряжений и приказов администрации. 6. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности). 	<p>До 3,0</p> <p>200%</p>
23.	<p>Комендант учебного комплекса:</p> <p><u>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:</u></p> <p>– за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p><u>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сохранение и улучшение материально-технической базы учебного комплекса. 2. Обеспечение условий в учебном комплексе для выполнения: <ul style="list-style-type: none"> –требований пожарной безопасности; –требований охраны труда; 3. Готовность учебного комплекса к новому учебному году. 4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности проживающих в учебном комплексе. 5. Обеспечение стабильной деятельности учебного комплекса. 6. Мероприятия по энергосберегающему режиму. 	<p>До 3,0</p> <p>До 200%</p>

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">7. За сложность и напряженность выполняемых работ.8. За качественный учет материальных ценностей.9. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).10. За соблюдение требований САНПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки СЭС.11. За работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности). | |
|---|--|

Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей автономного учреждения

1. Объем учебной нагрузки преподавателей автономного учреждения (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего и начального профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов.

2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

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

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

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

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

5. Преподавателям учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до

конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Порядок исчисления заработной платы преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования (за исключением преподавателей педагогических училищ, педагогических колледжей, к которым применяется порядок исчисления заработной платы, предусмотренный для учителей)

1.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей образовательного учреждения определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

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

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

1.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

1.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей

от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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

Если в автономном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

(в ред. Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.10.2014 N 1158)

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.4 настоящего приложения.

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

1.7. В автономном учреждении изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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

1.8. В автономном учреждении с индивидуальными формами обучения (училищах культуры и искусства) тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

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

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников автономного учреждения применяется при оплате:
(в ред. Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.10.2014 N 1158)

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1.1 приложения N 3 к настоящему Положению;

при оплате труда преподавателей автономного учреждения за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем, на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования, как было указано в пункте 2.1 приложения N 3 к настоящему Положению, - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждения	Наименование должностей
1	2
Образовательное учреждение	преподаватели, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности), руководитель физического воспитания, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), директор, заместители директора (по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной работе)

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР
И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

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.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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:

2.1. 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 пункте 1.1 настоящего Порядка.

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 по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-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 среднего 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);

руководителям физического воспитания;

4. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждении преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. Работникам учреждения время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) 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 действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.