

Приложение № 1
к приказу Государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
Республики Хакасия «Саяногорский
политехнический техникум»
от 29.08.2018г. № 129-О
(с изменениями от 01.06.2021г)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Республики Хакасия «Саяногорский политехнический техникум» (ГАПОУ РХ СПТ)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Саяногорский политехнический техникум» (далее - Положение) разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Республики Хакасия по виду экономической деятельности "Образование", утвержденного Постановлением Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010 № 577 «Об оплате труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Хакасия» (с изменениями)

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Саяногорский политехнический техникум» (далее – Техникум), подведомственного Министерству образования и науки Республики Хакасия.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников техникума за счет средств республиканского бюджета Республики Хакасия и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников техникума (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами техникума, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть ниже заработной платы (без учета премий и выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до принятия данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работника техникума, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует соглашение

"О минимальной заработной плате в Республике Хакасия", не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.5. Система оплаты труда в техникуме устанавливается локальными нормативными актами Техникума, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Техникума устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников Техникума, регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Республики Хакасия на 2013-2015 годы.

2.2. Система оплаты труда работников Техникума включает в себя:

1) должностные оклады руководителей (заместителя руководителя), специалистов и служащих, оклады высококвалифицированных рабочих, занятых на особо сложных и ответственных работах;

2) выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3) выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты;

4) повышающие коэффициенты:

коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней;
персональный повышающий коэффициент.

2.3. Фонд оплаты труда работников Техникума формируется на календарный год.

Состав фонда оплаты труда работников Техникума состоит из следующих частей: должностные оклады работников, фонд выплат компенсационного характера, фонд

выплат стимулирующего характера. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять до 15 процентов средств на оплату труда, в том числе формирование централизованного фонда до 1,5 процента на стимулирование руководителя.

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников техникума устанавливается согласно Приложению 1.1.

2.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда подлежат повышению согласно таблице 1.

Таблица 1.

№ п/п	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размер коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	Педагогическим работникам за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, и лицами из их числа	устанавливается в зависимости от численности детей-сирот и детей, оставшимися без попечения родителей, и лицами из их числа: До 30 человек – 1,10; От 30 до 60 человек – 1,15; Свыше 60 человек – 1,20.
2	Мастеру производственного обучения за работу в специальной (коррекционной) группе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15 - 1,20

2.6. В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

2.7. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Техникума устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 1.2).

2.8. Директор Техникума в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). При определении размера окладов (должностных окладов) работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования согласно рекомендуемым диапазонам размеров повышающих коэффициентов. Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного характера.

Применение диапазона повышающих коэффициентов:

1,7 - для педагогических работников, относящихся к четвертому квалификационному уровню, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,5 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию и педагогических работников, относящихся ко второму и третьему квалификационному уровню, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,4 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;

1,3 - для молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование;

1,0 - 1,1 - для остальных педагогических работников.

Размер повышающего коэффициента изменяется в ту или иную сторону в случае:

- получения следующего уровня образования или восстановления документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа (по заявлению работника);

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- по истечении срока действия квалификационной категории;

- по истечению трех лет работы, при поступлении на работу в техникум непосредственно после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования для молодых специалистов.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9. Техникум в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно определяет работникам размеры мер материального стимулирования. Экономия фонда оплаты труда техникума направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.10. Директор Техникума проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание техникума, по квалификационным уровням ПКГ. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями техникума и вводятся в соответствии с разделами Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

3. Выплаты компенсационного характера

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

1.2. В Техникуме устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1.2.1. **Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда** – от 4%, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника соответствующего квалификационного уровня при наличии

специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с федеральным законодательством о специальной оценке условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, осуществление выплат компенсационного характера за работу в указанных условиях не производится.

1.2.2. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия (обязательные выплаты, начисление которых производится на фактический заработок)

- районный коэффициент – 1,3;
- процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия – до 30%;

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия **не начисляется:**

- социальные выплаты (материальную помощь и т.п.);
- выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка (отпускные, оплату донорских дней, средний заработок за период командировки и т.д.), поскольку при их расчете районный коэффициент уже учтен;
- выплаты, не связанные с выполнением работником трудовых обязанностей (премии к праздничным и юбилейным датам и т.п.).

1.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – до 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы в ночное время);

б) доплата за работу в выходные и праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, - в размере двойной часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

в) совмещение профессий (должностей), предусмотренных штатным расписанием, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ – до 100%;

г) доплаты за выполнение работы, не входящей в обязанности работника по занимаемой должности:

- заведование мастерской или лабораторией - до 15%

- заведование кабинетом – до 10%,

- классное руководство в группах отделения ПССЗ - до 20%; в группах отделения ПКРС (с 01.09.2021г.) – до 20%.

- руководство предметно-цикловой комиссией – до 15% (при количестве членов ПЦК до 5 – 8%, от 6 до 9 – 10%, от 10 и более – 15%);

- руководство учебно-методическим объединением (в том числе республиканским) – 15%.

Данные доплаты назначаются в следующем порядке:

- педагогическим работникам (кроме мастеров производственного обучения), заместителям директора и руководителям структурных подразделений - в процентном отношении к должностному окладу преподавателя соответственно квалификации работника по должности преподавателя;

- мастерам производственного обучения – к должностному окладу мастера п/о.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине функций классного руководителя, руководителя ПЦК, заведующего кабинетом, мастерской (лабораторией) директор техникума имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и отмене доплаты.

Размер доплат может быть изменен при изменении количества обучающихся в группе.

д) доплаты за проверку письменных работ по предметам:

русский язык – 10%

математика – 10%

черчение – 10%

инженерная графика – 10%

физика – 10%

техническая механика - 10%

литература – 5%

иностраный язык – 5%

спец.предметы – 5%

история, естествознание, химия, биология, информатика, ОБЖ, БЖД – 5%

Размер выплат за проверку письменных работ производится от количества педчасов запланированных по учебному плану.

е) доплата молодым специалистам (лицам не старше 35 лет, поступившим на педагогическую работу в техникум непосредственно после окончания учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования), устанавливается доплата в размере 30%, а имеющим диплом с отличием - в размере 50% к базовому окладу (базовому должностному окладу), но не более трёх лет после окончания образовательного учреждения.

1.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда.

1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются и отменяются приказом директора Техникума.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

Данные выплаты устанавливаются работникам техникума трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением. Выплата устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца учебного года. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с заработной платой.

4.1. Выплаты за стаж педагогической работы (выслугу лет)

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера за стаж педагогической работы (выслугу лет) устанавливается для персонала, относящихся к ПКГ педагогических работников (преподаватель, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физического воспитания, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, методист) в процентах к базовому окладу от занимаемой должности.

Таблица 2. Размеры выплат стимулирующего характера за стаж педагогической работы:

Стаж педагогической работы	Размеры выплат, процент
----------------------------	-------------------------

От 5 до 10 лет	До 5
От 10 до 20 лет	До 10
Свыше 20 лет	До 15

4.1.2. Повышение размера выплаты производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в техникуме, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты.

4.1.3. Право на получение надбавок за стаж непрерывной работы имеют педагогические работники, состоящие в штате техникума. Работникам по совместительству надбавка не начисляется.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы мотивирует работника к выполнению больших объёмов работы с меньшим количеством ресурсов:

а) за интенсивность труда при особом режиме работы – до 50% должностного оклада;

б) за интенсивность труда в связи с расширением и увеличением объема работы по основной должности – до 100% от должностного оклада;

в) за интенсивность труда при выполнении особо важных срочных работ – до 50% должностного оклада.

г) за дополнительный объем работы, не связанной с основными обязанностями:

– работа с документами – до 50%,

– закупочная деятельность – до 20%,

– выполнение обязанностей дежурного администратора – до 20%,

– ведение кружковой работы, спортивных секций, волонтерского движения в абсолютных размерах от количества проведенных часов ежемесячно. Стоимость часа устанавливается комиссией по стимулирующим выплатам на текущий учебный год.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

4.3.1. Размер выплат за качество выполняемых работ производить в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах. Порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается техникумом самостоятельно.

4.4. Выплаты стимулирующего характера (доплаты) длительного действия (п.4.1, п.4.2.) устанавливаются приказом директора по согласованию с председателем профсоюзного комитета. Размер стимулирующей надбавки (доплаты) может быть уменьшен, либо его выплата полностью отменена при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, изменение объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств республиканского бюджета, по независящим от Техникума причинам, директор имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера, либо пересмотреть их размеры по согласованию с профкомом.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера (доплат) длительного действия пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам техникума устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (Приложение 1.3.)

4.7. Для определения размера выплат стимулирующего характера работникам техникума создается комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников (далее – Комиссия) в составе: заместителей директора, председателей ПЦК, председателя профсоюзного комитета, руководителей структурных подразделений. Состав Комиссии утверждается приказом директора.

4.8. Назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам производится по оценочным листам, заполняемым педагогическими работниками и Комиссией. Размер ежемесячной надбавки определяется путем умножения количества баллов, набранных работником в течение текущего периода, на «стоимость одного балла» в рублях. «Стоимость одного балла» определяется из наличия суммы стимулирующих средств текущего месяца (Приложение 1.3 таблицы 1-4).

4.9. Единовременные выплаты стимулирующего характера другим работникам техникума производятся в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах по решению Комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных техникумом на оплату труда (Приложение 1.3 таблицы 5-9).

4.10. По итогам работы Комиссии составляется протокол и на его основании издается приказ. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам производятся по основной должности, занимаемой согласно штатного расписания.

4.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, заведующим отделениями, производятся на основании приказа по решению директора техникума.

4.12. Доплаты до средней заработной платы в регионе

(раздел введен приказом от 17.02.2020г. № 72-О)

4.12.1. Доплата к заработной плате работников, ведущих педагогическую деятельность, осуществляемая в целях доведения средней заработной платы педагогических работников техникума до средней заработной платы в регионе, устанавливается в абсолютном размере, высчитанном пропорционально должностному окладу педагогического работника и (или) установленной тарификационным списком учебной нагрузки.

5. Премияльные выплаты

5.1. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работникам техникума за конкретные достижения в трудовой деятельности по результатам работы на основании показателей (Приложение 1.3). Премирование производится с учетом высокого качества работы на основании приказа по техникуму. Премии, независимо от источника формирования, выплачиваются с целью стимулирования высокой эффективности работы преподавателей и сотрудников техникума в деле повышения качества учебной, воспитательной и хозяйственной работы.

5.2. Премии в техникуме выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премий (поощрительных выплат) разового характера.

5.3. Премии (поощрительные выплаты) разового характера могут производиться в случаях:

- качественное и оперативное выполнение особо важных, срочных заданий руководства техникума;

- активного участия в подготовке к учебному году территории и зданий техникума;
- интенсивность работы и качественное проведение нового набора студентов в техникум;
- получения почетного звания - 0,5 должностного оклада;
- по итогам смотров-конкурсов техникума («Лучший преподаватель (мастер) года», «Лучший классный руководитель», «Лучший учебный кабинет (лаборатория)», «Лучшая цикловая комиссия») - до 1 должностного оклада;
- по итогам профессиональных конкурсов, культурно-массовых мероприятий регионального, межрегионального и всероссийского уровней (WSR, «Мастер (преподаватель) года» и др.) – до 2-х должностных окладов;
- в связи с юбилейными датами работников техникума: 55 лет – женщины и 60 лет – мужчины, и стажем работы в техникуме не менее 5 лет — до 1 должностного оклада;
- при увольнении с выходом на пенсию впервые (при условии работы в техникуме не менее 5 лет) - до 2-х должностных окладов.

5.4. Суммы премий разового характера учитываются при расчёте среднего заработка.

5.5. Директору техникума выплачивается премия согласно приказа Министерства образования и науки РФ.

5.6. Премии и вознаграждения выплачиваются работникам, для которых работа в техникуме является основной.

5.7. Премия и вознаграждение не выплачиваются работникам, имеющим нарушения трудовой дисциплины.

5.8. Размер премии устанавливается приказом директора по согласованию с председателем профсоюзного комитета, по служебным запискам заместителей директора, руководителей структурных подразделений (механика, заведующей библиотекой, заведующей учебно-производственной мастерской-столовой, начальником хозяйственного отдела).

5.9. Единовременная выплата в связи с юбилейной датой работников техникума и при увольнении с выходом на пенсию производится на основании приказа директора при наличии экономии средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6. Материальная помощь

6.1. Перечень оснований предоставления материальной помощи и ее размер:

- на похороны сотрудника или близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) - 7000 рублей (при предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
- при рождении ребенка – 5000 рублей (родителю);
- работникам, перенёвшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев до 1-го должностного оклада;
- адресную социальную поддержку при серьезных материальных затруднениях (приобретение дорогостоящих лекарств, платное лечение, обследование и др.), но не чаще 1 раз в год - от 1000 до 3000 рублей.
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение) - от 3000 рублей до 5000 рублей.

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам техникума

материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов

6.3. Оказание материальной помощи на похороны близких родственников работников техникума, при рождении ребенка и в связи со стихийными бедствиями производится на основании приказа директора, в остальных случаях по решению Совета техникума.

7. Условия оплаты труда руководителя Техникума и заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя техникума и заместителей руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.

Должностные оклады заместителей руководителя Техникума устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

7.2. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя Техникума и его заместителей устанавливаются трудовым договором.

7.3. Руководителю Техникума выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства образования и науки Республики Хакасия с учетом достижения организацией показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя организации.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации по решению Министерства образования и науки Республики Хакасия может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Хакасия.

7.4. Должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и может составлять до 3 размеров указанного среднего базового оклада (базового должностного оклада).

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу организации по виду экономической деятельности "Образование", устанавливается согласно **приложению 9** к Примерному положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Республики Хакасия по виду экономической деятельности "Образование"

7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя техникума и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы руководителя и заместителей) устанавливается Министерством образования и науки Республики Хакасия в размере до четырехкратного превышения, при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителей республиканских государственных учреждений в размере, не превышающем 80% месячного денежного содержания Министра образования и науки Республики Хакасия (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия)

8. Особенности оплаты труда в техникуме

8.1. Оплата труда производится два раза в месяц: за первую половину текущего месяца до 20 числа этого месяца, окончательный расчет по итогам работы за месяц до 5 числа следующего месяца.

8.2. Штатное расписание Техникума ежегодно утверждается директором и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителя), специалистов и служащих, профессии рабочих техникума.

8.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.»

8.4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в техникуме и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей техникума устанавливаются путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) на величину повышающего коэффициента и деления на 72 часа.

8.6. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников техникума применяется:

- при выполнении дополнительной преподавательской работы из нераспределенной нагрузки в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с основной работой, определенной трудовым договором (таблица 3),
- при оплате педагогической нагрузки, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей;
- при оплате педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы, преподавателей-совместителей;
- при оплате преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;
- при оплате учебных занятий с обучающимися по основным и дополнительным образовательным программам в платных учебных группах (группах, в которых обучение оплачивается за счет средств физических или юридических лиц).

8.7. Размер оплаты одного часа педагогической работы во внебюджетных группах дополнительного профессионального образования устанавливается в соответствии со сметой, в зависимости от стоимости программы, количества часов, запланированных на реализацию данной программы и количества обучающихся.

8.8. При оплате педагогической работы преподавателей-совместителей, участвующих в проведении учебных занятий, курсов, лекций для расчета их почасовой оплаты труда используются норматив оплаты для 4-го квалификационного уровня «Профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников» (Приложение 1.2).

8.9. При оплате педагогической работы высококвалифицированных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в техникуме (таблица 3) устанавливается повышающий коэффициент 1.5 - 1.7 к базовому окладу преподавателя.

Таблица 3. Нормы времени для расчета объема дополнительной учебной работы, выполняемой преподавателями.

	Вид работ	Норма времени в часах	Примечание
1	Экзамен по дисциплине, междисциплинарному курсу, профессиональному модулю (квалификационный)	1/3 часа	На одного студента
2	Проверка курсовых проектов, курсовых работ	1 час	На одного студента
3	Руководство учебной, производственной, преддипломной практикой для групп ОПССЗ	очное отделение: - учебная практика на базе техникума - 36 часов в неделю; - учебная, производственная практика на базе предприятий: 6 часов в неделю руководитель от техникума, 12 часов в неделю наставник от предприятия; - преддипломная практика 18 часов в неделю. заочное отделение: практика на базе предприятий: 2 часа в неделю руководитель от техникума, преддипломная практика 18 часов в неделю.	
4	Подготовка студентов к государственной итоговой аттестации на отделении ПКРС	Руководство ВКР - 10 часов; Консультации при подготовке к ВКР - 2,5 часа	На одного студента
5	Подготовка студентов к государственной итоговой аттестации на отделении ПССЗ	Руководство ДП (ДР) - 12 часов, Охрана труда ДП (ДР) - 2 часа, Нормоконтроль ДП (ДР) - 2 часа, Экономическая часть ДП - 3 часа.	На одного студента
6	Участие в работе государственной экзаменационной комиссии при защите выпускной квалификационной работы, представленной в виде: - практической части; - письменной экзаменационной работы; - дипломной работы, дипломных проектов.	Председатель комиссии - 1,5 часа, члены комиссии - 1 час, секретарь комиссии - 1 час.	На одного студента

7	Участие в работе государственной экзаменационной комиссии, экспертной комиссии при проведении демонстрационного экзамена	фактически отработанное время	
8	Рецензирование дипломных проектов, дипломных работ	До 5 часов	На одного студента
9	Рецензирование контрольных работ (заочное отделение)	0,75 часа	На одну работу
10	Передача зачетов, экзаменов (заочное отделение)	1/3 часа	На одного студента

8.10. Оплата труда работников, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется в техникуме применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

8.11. Заработная плата работникам, работающим по скользящему графику, начисляется пропорционально отработанному времени путем умножения часовой тарифной ставки на количество часов, отработанных в месяц. При этом часовая тарифная ставка определяется путем деления должностного оклада на нормативное количество часов в месяц.

9. Заключительные положения

9.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению рассматриваются на заседании Совета техникума и утверждаются директором техникума.

9.2. Если в результате изменения действующего законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Республики Хакасия отдельные статьи настоящего Положения вступят с ним в противоречие, они утрачивают силу. Преимущественную силу имеют положения действующего законодательства Российской Федерации и нормативные правовые акты Республики Хакасия.

Приложение 1.1
к положению
об оплате труда работников
ГАПОУ РХ СПТ

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов)
и диапазон размеров повышающих коэффициентов
к базовым окладам (базовым должностным окладам)

	Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
	1	2	3	4
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2900	1,92-2,0
2	ПКГ должностей педагогических работников	2	6043	1,0- 1,50
		3	6136	1,0- 1,50
		4	6234	1,0- 1,70
3	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	2	7063	1,0- 1,50
4	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	3090	1,87-1,92
5	ПКГ «Общепрофессиональные профессии служащих второго уровня»	1	3172	1,83-1,93
		2	3224	1,85-2,06
		3	3307	1,94-2,20
6	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	3640	1,63-1,84
		4	3796	1,66-1,83
8	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	2971	1,87-1,92
9	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3050	1,83-1,93
		2	3100	1,85-2,06
		4	3240	1,95-2,20

Схема применения
повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Хакасия «Саяногорский политехнический техникум» по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом квалификации работников (квалификационная категория), уровня образования для определения должностного оклада

	Наименование	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), в руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
	1	2	3	4
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.1	• секретарь учебной части	2900	2,0	5800,00
2	ПКГ должностей педагогических работников			
2.1	<i>Второй квалификационный уровень</i> • педагог-организатор • социальный педагог	6043	1,0- 1,50	
2.1.1	Среднее профессиональное образование	6043	1,1	6647,30
2.1.2	Высшее профессиональное образование	6043	1,2	7251,60
2.1.3	молодой специалист со средним профессиональным образованием	6043	1,3	7855,90
2.1.4	Вторая квалификационная категория молодой специалист с высшим профессиональным образованием	6043	1,4	8460,20
2.1.5	Первая и высшая квалификационная категория	6043	1,5	9064,50
2.2	<i>Третий квалификационный уровень</i> • мастер производственного обучения • методист • педагог - психолог	6136	1,0- 1,50	
2.2.1	Среднее профессиональное образование	6136	1,1	6749,60
2.2.2	Высшее профессиональное образование	6136	1,2	7363,20
2.2.3	молодой специалист со средним профессиональным образованием	6136	1,3	7976,80
2.2.4	Вторая квалификационная категория, молодой специалист с высшим профессиональным образованием	6136	1,4	8590,40
2.2.5	Первая и высшая квалификационная категория	6136	1,5	9204,00
2.3	<i>Четвертый квалификационный уровень</i> • преподаватель – организатор ОБЖ • руководитель физического воспитания • преподаватель	6234	1,0- 1,70	
2.3.1	Среднее профессиональное образование	6234	1,1	6857,40
2.3.2	Высшее профессиональное образование	6234	1,2	7480,80

2.3.3	молодой специалист со средним профессиональным образованием	6234	1,3	8104,20
2.3.4	Вторая квалификационная категория, молодой специалист с высшим профессиональным образованием	6234	1,4	8727,60
2.3.5	Первая квалификационная категория	6234	1,5	9351,00
2.3.6	Высшая квалификационная категория	6234	1,7	10597,80
3	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
3.1	<i>Второй квалификационный уровень</i>			
3.1.1	• заведующий отделением	7063	1,5	10594,50
3.1.2	• заведующий учебно-производственной мастерской	7063	1,3	9181,90
4	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
4.1	<i>Первый квалификационный уровень</i> • кассир • калькулятор • архивариус	3090	1,92	5932,80
5	ПКГ «Общепрофессиональные профессии служащих второго уровня»			
5.1	<i>Первый квалификационный уровень</i>			
5.1.1	• лаборант	3172	1,89	5995,08
5.1.2	• инспектор отдела кадров • секретарь руководителя • техник электрик	3172	1,92	6090,24
5.2	<i>Второй квалификационный уровень</i>			
5.2.1	• заведующий складом	3224	1,93	6222,32
5.3	<i>Третий квалификационный уровень</i>			
5.3.1	• заведующий производством • заведующий библиотекой • начальник хозяйственного отдела	3307	2,00	6614,00
6	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
6.1	<i>Первый квалификационный уровень</i> • бухгалтер • специалист по охране труда • инженер лаборант • экономист • программист	3640	1,84	6697,60
6.2	<i>Четвертый квалификационный уровень</i> • ведущий экономист	3796	1,83	6946,68
7	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
7.1	• библиотекарь	3640	1,75	6370,00
8	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			

8.1	<i>Первый квалификационный уровень</i> <ul style="list-style-type: none"> • кладовщик • калькулятор • гардеробщик • вахтер • уборщик служебных помещений • дворник • сторож • кухонный работник • мойщик посуды • грузчик • рабочий по стирке • лифтер 	2971	1,92	5704,32
9	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
9.1	<i>Первый квалификационный уровень</i> <ul style="list-style-type: none"> • водитель автомобиля 	3050	1,92	5856,00
9.2	<i>Второй квалификационный уровень</i>	3100		
9.2.1	<ul style="list-style-type: none"> • плотник • электромонтер • слесарь сантехник • повар • пекарь 	3100	1,93	5983,00
9.2.2	<ul style="list-style-type: none"> • слесарь по ремонту оборудования 	3100	1,85	5735,00
9.3	<i>Четвертый квалификационный уровень</i> <ul style="list-style-type: none"> • механик • водитель автобуса 	3240	1,95	6318,00

Приложение 1.3
к положению
об оплате труда работников
ГАПОУ РХ СПТ

Таблица 1. Показатели и размер стимулирования преподавателей и мастеров производственного обучения

№ п/п	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер, балл
1. Учебно-методическая деятельность (включая инновационную деятельность, работу по самообразованию)		
1.1	Открытые уроки, демонстрация собственного опыта (семинары, мастер- классы, доклады, выставки, выступления на круглых столах, конференциях, форумах и т.д.) <i>на уровне ОУ, города</i>	2
	<i>на республиканском уровне</i>	3
1.2	Публикации педагога (за одну публикацию) <i>на республиканском уровне</i>	2
	<i>на уровне РФ</i>	3
1.3	Участие педагога в конкурсах <i>на уровне техникум, города</i>	2
	<i>на уровне РХ, РФ</i>	3
1.4	Призовые места в Интернет - конкурсах	1
1.5	Участие в социально- значимых проектах, конкурсах <i>на республиканском уровне</i>	2
	<i>на уровне РФ</i>	3
1.6	Повышение (подтверждение) квалификационной категории	3
1.7	Качественная и своевременная разработка и реализация основной образовательной программы (разработка УМК, ФОС, методических рекомендаций, результаты административного контроля).	3
2. Обучающая (урочная и внеурочная деятельность по дисциплине) воспитательная деятельность		
2.1	Участие в работе инновационной площадки, разработки и реализации проекта (при наличии плана и результата)	до 3
2.2	Отсутствие пропусков студентами без уважительной причины (не более 10%)	1
2.3	Качество обучения по результатам ежемесячной аттестации (65-100% - 1); (результатам промежуточной аттестации 65-90% -1б ; 91-100% - 2;).	до 2
2.4	Ежемесячная посещаемость занятий обучающимися (<u>для классных руководителей и мастеров п/о.</u>): 92- 96% - 1б.; 97-100% - 2б.;	до 2
2.5	Организация внеучебной работы со студентами (совместные выходы в библиотеку, музеи, выставки др. мероприятия, не в рамках урока!)	до 2
2.6	Организация и проведение конкурсов, олимпиад, выставок, мастер-классов для обучающихся (в рамках плана на уровне техникума, города)	2
2.7	Качество знаний по результатам выполнения КП/КР, индивидуальных проектов (40-50%-1б; 51-70%-2б; свыше 71% -3б.)	до 3
2.8	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних; работа со студентами из группы риска, состоящих на учете ВТК, ОДН, КДН (при наличии плана работы)	2
3. Результативность деятельности обучающихся		
3.1	Обучающиеся принимавшие участие в олимпиадах, чемпионатах, НПК (общеобразовательных, профессиональных, творческих, Worldskills и др).	до 2
3.2	Победители и призеры олимпиадах, чемпионатах НПК (общеобразовательных, профессиональных, творческих, Worldskills и др).	

	<i>на уровне техникум, города</i>	3
	<i>на уровне РХ, РФ</i>	4
4. Стимулирующие надбавки по результатам деятельности		
4.1	Общественная активность педагога в социуме (член экспертных групп, жюри, координационных советов и т.п.)	3
4.2	Организация профориентационной работы (Дни СПО, ярмарка вакансий, ССТВ, профпробы, мониторинг трудоустройства)	3
4.2	Интенсивность работы педагога, связанная с подготовкой обучающихся к чемпионатам по стандартам Worldskills, республиканским и всероссийским олимпиадам, НПК.	3
4.3	Своевременность заполнения системы «Электронный колледж» (в течении 3х дней).	2
4.4	Своевременность предоставления отчетов, документов по учебной, производственной, воспитательной работе (по результатам семестра)	2
5. Стимулирующие надбавки по итогам года		
5.1	Качество обучения по результатам семестра: 50-55%-1б; 56-60%-2б; 61% и более-3б. (для преподавателей, мастеров п/о)	до 3
5.2	Успеваемость и качество <u>по группе</u> по результатам промежуточной аттестации (для кл. руководителей и мастеров п/о; сентябрь, январь): успеваемость: 100% - 2 б., 1 неуспевающий – 1 б. качество: 50% - 1 б.; более 50% - 2б.	до 2
5.3	Сохранение контингента группы не менее 95% от общего количества на начало уч. года (для кл. руководителей и мастеров п/о; сентябрь, январь)	2
5.4	Дежурство по корпусу, по столовой	3
5.5	Работа кружка (при наличии графика, плана)	до 4
5.5	Другое	до 3

Таблица 2. Показатели и размер стимулирования руководителя физвоспитания, преподавателя-организатора ОБЖ

№ п/п	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер, балл
1. Учебно-методическая деятельность (включая инновационную деятельность, работу по самообразованию)		
1.1	Открытые уроки, демонстрация собственного опыта (семинары, мастер-классы, доклады, выставки, выступления на круглых столах, конференциях, форумах и т.д.)	
	<i>на уровне ОУ, города</i>	2
	<i>на республиканском уровне</i>	3
1.2	Публикации педагога (за одну публикацию)	
	<i>на республиканском уровне</i>	2
	<i>на уровне РФ</i>	3
1.3	Участие педагога в конкурсах	
	<i>на уровне техникум, города</i>	2
	<i>на уровне РХ, РФ</i>	3
1.4	<i>Призовые места в Интернет - конкурсах</i>	1
1.5	Участие в социально- значимых проектах, конкурсах	
	<i>на республиканском уровне</i>	2
	<i>на уровне РФ</i>	3
1.6	Повышение (подтверждение) квалификационной категории	3
1.7	Разработке и реализации основной образовательной программы: разработка УМК, ФОС, методических рекомендаций .	3
2. Обучающая (урочная и внеурочная деятельность по дисциплине) воспитательная деятельность		
2.1	Участие в работе инновационной площадки, разработки и реализации проекта (при наличии плана и результата)	до 3
2.2	Отсутствие пропусков студентами без уважительной причины (не более 10%)	1
2.3	Качество обучения по результатам ежемесячной аттестации (85-100% - 1);	до 2

	(результатам промежуточной аттестации 91-100% - 2; 90-85% -1б).	
2.4	Организация внеучебной работы со студентами (соревнования, спартакиады, спортивное ориентирование, военно-патриотические мероприятия и др. мероприятия, не в рамках урока!)	до 2
2.5	Организация и проведение конкурсов, олимпиад, патриотических мероприятий, мастер-классов для обучающихся (в рамках плана на уровне техникума, города)	2
3. Результативность деятельности обучающихся		
3.1	Обучающиеся принимавшие участие в соревнованиях, спартакиадах, олимпиадах, чемпионатах, НПК и др.	до 2
3.2	Победители и призеры соревнований, спартакиад, олимпиад, чемпионатов, НПК и др.	
	<i>на уровне техникум, города</i>	3
	<i>на уровне РХ, РФ</i>	4
4. Стимулирующие надбавки по результатам деятельности		
4.1	Общественная активность педагога в социуме (член экспертных групп, жюри, координационных советов и т.п.)	3
4.2	Организация мероприятий по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, профилактике пожарной безопасности, пропаганда ЗОЖ (с указанием мероприятия, даты проведения, кол-ва участников)	3
4.3	Своевременность заполнения системы «Электронный колледж» (в течении 3х дней).	2
4.4	Своевременность предоставления отчетов, документов по учебной, производственной, воспитательной работе (по результатам семестра)	2
5. Стимулирующие надбавки по итогам года		
5.1	Работа кружка (при наличии графика, плана)	до 4
5.2	Другое	до 3

Таблица 3. Показатели и размер стимулирования социального педагога, педагога - организатора, педагога – психолога

№ п/п	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер, балл
1. Учебно-методическая деятельность (включая инновационную деятельность, работу по самообразованию)		
1.1	Демонстрация собственного опыта (семинары, мастер-классы, доклады, выставки, выступления на круглых столах, конференциях, форумах и т.д.)	
	<i>на уровне ОУ, города</i>	2
	<i>на республиканском уровне</i>	3
1.2	Публикации педагога (за одну публикацию)	
	<i>на республиканском уровне</i>	2
	<i>на уровне РФ</i>	3
1.3	Участие педагога в конкурсах	
	<i>на уровне техникум, города</i>	2
	<i>на уровне РХ, РФ</i>	3
1.4	<i>Призовые места в Интернет - конкурсах</i>	1
1.5	Участие в социально- значимых проектах, конкурсах	
	<i>на республиканском уровне</i>	2
	<i>на уровне РФ</i>	3
1.6	Повышение (подтверждение) квалификационной категории	3
1.7	Участие в работе инновационной площадки, разработки и реализации проекта (при наличии плана и результата)	до 3
2. Воспитательная деятельность		
2.1	Работа инновационных площадок, воспитательных проектов (при наличии плана и результата)	до 2
2.2	Проведение и участие в реализации совместных программ по профилактике правонарушений, безнадзорности КДН и ЗП, и др.	1
2.3	Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных	1

	различными видами контроля (ежемесячно)	
2.4	Отсутствие (сокращение) правонарушений в техникуме (ежемесячно)	1
2.5	Работа по посещению студентов на дому, составление актов обследования, работа с родителями (при наличии плана и результата)	2
2.6	Оказание своевременной помощи в вопросах воспитания, социальной адаптации обучающихся, детей- сирот, состоящих на различных видах учета при обращении: обучающихся, кл. руководителей, мастеров п/о, родителей.(при наличии журнала регистрации обращений)	до 2
2.7	Пропаганда ЗОЖ (с указанием мероприятия, даты проведения, кол-ва участников)	1
2.8	Качественное и своевременное ведение документов по обучающимся (карта ИПР, личные дела детей-сирот, переписка с субъектами профилактики) за семестр	2
2.9	Организация работы со студентами (совместные выходы в музеи, библиотеки, на выставки, митинги. экскурсии и др.)	2
2.10	Организация и проведение конкурсов, олимпиад, выставок, мастер-классов для обучающихся (при наличии плана и результатов)	до 2
3. Деятельность обучающихся		
3.1	Обучающиеся принимавшие участие в конкурсах, конференциях, чемпионатах (при наличии плана, результатов)	до 2
3.2	Победители и призеры конкурсов, конференций, чемпионатов	
	<i>на уровне техникум, города</i>	3
	<i>на уровне РХ, РФ</i>	4
4. Стимулирующие надбавки по результатам деятельности		
4.1	Общественная активность в социуме (член экспертных групп, жюри, координационных советов и т.п.)	3
4.2	Своевременность предоставления отчетов, документов по воспитательной работе (по результатам семестра)	2
5. Стимулирующие надбавки по итогам года		
5.1	Работа кружка (при наличии графика, плана)	до 4
5.2	Другое	до 3

Таблица 4. Показатели и размер стимулирования методиста

№ п/п	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер, балл
1. Показатели эффективности деятельности		
1.1	Обобщение собственного педагогического опыта (проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений на семинарах, педагогических советах, конференциях, круглых столах, форумах и т.д.)	
	<i>на уровне ОУ, города</i>	2
	<i>на республиканском уровне</i>	3
1.2	Публикации (за одну публикацию)	
	<i>на республиканском уровне</i>	2
	<i>на уровне РФ</i>	3
1.3	<i>Призовые места в Интернет - конкурсах</i>	1
1.4	Участие в социально- значимых проектах, конкурсах	
	<i>на республиканском уровне</i>	2
	<i>на уровне РФ</i>	3
1.5	Качественная и своевременная разработка методической продукции (методических рекомендаций, пособий, положений и т.д.)	3
1.6	Участие в работе инновационной площадки, разработки и реализации проектов, опытно- экспериментальной деятельности (при наличии плана и результата)	до 3
1.7	Наставничество над молодыми педагогами (при наличии плана)	до 2
1.8	Методическое сопровождение педагогических работников – участников конкурсов профессионального мастерства (при наличии плана и результата)	до 2

1.9	Организация и проведение методических мероприятий, распространение информации о передовых технологиях в сфере образовательной и воспитательной деятельности.	до 2
1.10	Организация и проведение конкурсов, олимпиад, выставок, мастер-классов для обучающихся (в рамках плана на уровне техникума, города)	2
2. Стимулирующие надбавки по результатам деятельности		
2.1	Общественная активность в социуме (член экспертных групп, жюри, координационных советов и т.п.)	3
2.2	Участие в работе общественных объединений, информационное обеспечение деятельности методической службы (ведение общественной работы, подачи новостей на сайт, обновление информационных стендов, ведение протоколов педсоветов, совещаний методических советов).	2
2.3	Своевременность предоставления отчетов, документов по методической работе (по результатам семестра)	2
3. Стимулирующие надбавки по итогам года		
3.1	Качество аттестации педагогических работников на первую и высшую категорию(при наличии плана: 100% -3б, 96%-2б, 90% -1б.	до 3
3.2	Другое	до 3

Таблица 5. Показатели и размер стимулирования заведующих отделениями

№ п/п	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер, балл
1.1	Обеспечение успеваемости и высокого качества образования на отделении (качество обучения по результатам ежемесячной, промежуточной аттестации не менее 50%).	2
1.2	Обеспечение высокого уровня посещаемости занятий на отделении (пропусков студентами без уважительной причины (не более 10%), посещаемость не менее 75%).	2
1.3	Высокая исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременность предоставления отчетности).	2
1.4	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, непосещения занятий, антисоциального поведения, низкой успеваемости.	2
1.5	Обеспечение высокого уровня организации образовательного процесса (контроль выполнения нагрузки преподавателями и мастерами п/о, контроль заполнения учебных журналов, журналов консультаций, в т.ч. электронного)	3
1.6	Участие в подготовке и проведении мероприятий (родительские собрания, мастер-классы, семинары, фестивали, конференции. олимпиады, НПК на базе техникума).	2
1.7	Сохранение и обеспечение уровня безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности (мероприятия по профилактике).	1
1.8	Другое	До 3

Таблица 6. Показатели и размер стимулирования заместителей директора

№ п/п	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер, балл
1.1	Обеспечение высокого уровня организации образовательного процесса (контроль за выполнением условий реализации образовательного процесса): - достижение показателей оценки качества госуслуг; - обеспечение высокого уровня организации учебной и производственной практик; -обеспечение высокого уровня организации воспитательной деятельности;	2
1.2	Создание условий для обеспечения социально-воспитательного процесса: - отсутствие отчисленных обучающихся; - снижение количества обучающихся состоящих на учете КДН;	2

	- обеспечение условий трудоустройства выпускников;	
1.3	Работа с кадровым составом: -стимулирование педагогического мастерства (участие педагогов в конкурсах, семинарах, НПК, ярмарках и т.д.); -высокая исполнительская дисциплина (качественное и своевременное ведение документации, отчетов и т.д.); -грамотность управленческих решений, решение конфликтных, форс-мажорных ситуаций;	2
1.4	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, непосещения занятий, антисоциального поведения, низкой успеваемости.	2
1.5	Организация и участие в работе инновационной площадки, разработка и реализация проектов.	до 3
1.6	Участие в подготовке и проведении мероприятий (родительские собрания, мастер-классы, семинары, фестивали, конференции, олимпиады, НПК).	2
1.7	Сохранение и обеспечение уровня безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности (мероприятия по профилактике).	1
1.8	Другое	до 3

Таблица 7. Показатели и размер стимулирования работников, относящихся к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер, процент от должностного оклада
1	Участие в подготовке и проведении семинаров, фестивалей, выставок, конкурсов, других культурно-массовых и спортивных мероприятий на базе или с участием Техникума	до 50%
	Участие в благоустройстве Техникума	
	Работа с электронным документооборотом, базами данных, информационными системами и технологиями	
	Работа по имиджу Техникума, сотрудничество с организациями в данном направлении	
	Быстрое реагирование на форс - мажорные ситуации	
	Этика поведения в работе с участниками образовательного процесса	
	Работа в приемной комиссии, участие в выполнении контрольных цифр приема в образовательную организацию	
	Высокая исполнительская дисциплина (исполнение приказов, своевременное и качественное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и т.д.)	
	Ведение воинского учета	
Выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией		
2	Премиальные выплаты по итогам работы	до 100%

Таблица 8. Показатели и размер стимулирования работников, относящихся к ПКГ должностей служащих

№ п/п	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер, процент от должностного оклада
1	Участие в подготовке, реализации программ, проектов, грантов и т.д.	до 50%
	Участие в подготовке и проведении семинаров, фестивалей, выставок, конкурсов, других культурно-массовых и спортивных мероприятий на базе или с участием Техникума	

	Участие в благоустройстве Техникума	
	Работа по имиджу Техникума, сотрудничество с организациями в данном направлении	
	Быстрое реагирование на форс - мажорные ситуации	
	Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме	
	Работа в приемной комиссии, участие в выполнении контрольных цифр приема в образовательное учреждение	
	Работа с электронным документооборотом, базами данных, информационными системами и технологиями	
	Разработка и утверждение локальных актов, нормативной документации	
	Высокая исполнительская дисциплина (исполнение приказов, производственных заданий, своевременное и качественное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и т.д.)	
	Выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией	
2	Премиальные выплаты по итогам работы	до 100%

Таблица 9. Показатели и размеры стимулирования работников, относящихся к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

№ п/п	Критерии по стимулированию за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	Предельный размер, процент от должностного оклада
1	Участие в подготовке и проведении семинаров, фестивалей, выставок, конкурсов, других культурно-массовых и спортивных мероприятий на базе или с участием Техникума	до 50%
	Участие в благоустройстве территории Техникума, учебного корпуса, столовой.	
	Обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оборудования, инвентаря мастерских, кабинетов, библиотеки, подсобных и служебных помещений	
	Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме.	
	Быстрое, качественное устранение внештатных ситуаций, профилактика в работе.	
	Качественная работа в период подготовки и проведения отопительного сезона, весеннего половодья.	
	Высокая исполнительская дисциплина (своевременное выполнение приказов, производственных заданий, отсутствие нарушений технологической дисциплины, отсутствие претензий к качеству работы)	
	Выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией	
2	Премиальные выплаты по итогам работы	до 100%