

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЛАСТНОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ДАНКОВСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ"**

г. Данков, 2025

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда (далее - Положение) работников Государственного областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Данковский агропромышленный техникум», ГОБПОУ «ДАПТ» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Законом Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022 г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», постановлением Правительства Липецкой области от 11.07.2023 г. № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)», Трудовым кодексом Российской Федерации, а также других нормативных правовых актов, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения, подведомственного Министерству образования Липецкой области.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств регионального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат

стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников учреждения.

10. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад),

ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

11. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в год (720час.) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы.

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

12. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц.

13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению № 1 Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям №№ 7 и 10 Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

14. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников.

15. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Закона Липецкой области от 07.10.2008г. №182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

16. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением Правительства Липецкой области от 11.07.2023 г. № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и не рабочие праздничные дни;
 - при работе в ночное время;
 - при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ: за классное руководство (кураторство); за проверку письменных работ; за руководство направлениями методической работы, методическими объединениями, цикловыми методическими комиссиями; за заведование учебными кабинетами общеобразовательного, общепрофессионального и профессионального циклов, учебными мастерскими, лабораториями, тренажёрным залом.
- 3) выплаты за работу с отдельными категориями граждан:
 - при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
 - при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;
 - при работе с детьми по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях при наличии соответствующего медицинского заключения;
 - при работе с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи;
 - при оказании помощи наркозависимой категории детей и подростков.

18. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации. Условия, размер и порядок вышеуказанной платы оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной

оценки условий труда) производится в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1- 12 % должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.2- 13 % должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.3- 14 % должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.4- 15 % должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

19. При сверхурочной работе, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в размерах не менее чем установлено трудовым законодательством. Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации). Сверхурочная работа оплачивается в первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

20. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждения в размере 35 % часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время, с учетом выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

22. Выплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами устанавливается с учетом количества студентов с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в учреждении:

- до 5 человек в группе – 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории), тарифной ставки;
- свыше 5 человек в группе – 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории), тарифной ставки.

Выплата за работу с детьми по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских учреждениях при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) (за исключением реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий).

Выплата, предусмотренная пунктом 22 настоящего Положения, устанавливаются работникам только в том случае, если в их трудовые функции входит осуществление предусмотренных данными выплатами обязанностей.

23. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплат ы, %
1.	За классное руководство:	
	- группы с количеством свыше 15 студентов - группы с количеством до 15 студентов	4000 руб. 3000 руб.
2	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями, комиссиями	20
3	За заведование учебными кабинетами общеобразовательного, общепрофессионального и профессионального циклов:	
	- кабинетами химии, физики, биологии, информатики, ОБиЗР, спортивным залом и другими предметами	10

	- учебной мастерской, лабораторией, тренажерным залом	20
4	За заведование полигоном, тиром, автодромом	30
5	За проверку письменных работ:	
	- преподавателям русского языка и литературы, математики, черчения	25
	- преподавателям иностранного языка, химии, физики, биологии, естествознания, географии, истории, обществознания	10

Выплаты за проверку письменных работ устанавливаются в зависимости от количества обучающихся в классе (группе) и с учетом объема учебной нагрузки.

24. Выплата педагогическим работникам за классное руководство (кураторство) в учебных группах, обучающихся по программам среднего профессионального образования, в том числе по программам профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются в размере 10000 рублей и осуществляется за счет субсидий на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья.

25. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается из расчета 5000 рублей в месяц за счет субсидии на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Липецкой области от 11.07.2023г. №348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования».

27. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- Выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук;

- Выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»);
- Выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя);
- Выплаты водителям за классность;
- Выплаты водителям безаварийную работу;
- Премии по итогам работы.

28. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

29. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 100 до 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя от 90 до 110% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя устанавливаются в минимальном размере.

30. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора устанавливаются за выполнение следующих показателей:

1) Заместителю директора, курирующего учебно-производственную работу:

- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии - 20;
- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя директора - 10;
- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) - 10;
- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем директора направлениям - 10;
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования - 10.
- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней - 10;
- отсутствие замечаний по выполнению модулей сбора данных в течение учебного года - 10;
- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса - 10;
- организация работы, направленной на доступность и открытость образовательного учреждения (работа сайта) - 10;
- организация работы по качественному и своевременному выполнению установленной отчетной документации – 10.

2) Заместителю директора, курирующего воспитательную работу:

- положительная динамика количества педагогических работников, активно

применяющих современные образовательные технологии - 20;

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем директора предметам, направлениям - 10;

- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней - 10;

- наличие у заместителя директора системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (учащихся) (степень социальной активности, ответственности и т.д.) - 10;

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса - 10;

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении - 10;

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя директора - 10;

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) - 10;

- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем директора педагогами - 10;

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования - 10.

31. Ежемесячная выплата заместителям директора за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

При стаже работы от 1 до 5 лет—10%;

от 5 до 10 лет—20%;

от 10 до 15 лет—25 %;

свыше 15 лет—30%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям директора учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;

- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- работы в отрасли образования или по специальности.

32. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются до 300% от оклада всем руководителям (за исключением руководителя, его заместителей)

Наименование показателя	Размер выплаты, %
<i>Старший мастер:</i>	

- за отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов по качеству и срокам заключения договоров о сотрудничестве, сетевом взаимодействии, прохождении производственной практики обучающихся	100
-за отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в Надзорные и контролирующие органы со стороны работодателей на качество организации производственной практики	50
-за организацию встречи проведение мероприятий с работодателями	50
-за полноту обеспечения всех видов практик расходными материалами	50
За проведение профориентационной работы и участие в комплектовании Учреждения на новый учебный год	50
Заведующий хозяйством:	
-недопущение отключения систем жизнеобеспечения (электро, водо и теплоснабжения)по вине сотрудника	30
-оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	30
-своевременная разработка и внедрение технической документации	30
-внедрение новых технологических операций, имеющих экономический эффект	30
-отсутствие травматизма на подведомственных участках	30
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
- самообразование и повышение квалификации по направлению Деятельности по инициативе работника	100
-отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	40
Начальник отдела:	
-координация и регулирование(через учет, анализ и планирование)всей Финансовой деятельности учреждения	50
-обеспечение постоянного взаимодействия и обмена документами Учреждения с централизованной бухгалтерией	40
- контроль за исполнением плана финансово- хозяйственной деятельности, Фондом оплаты труда учреждения	40
-своевременное предоставление учреждением документов централизованной бухгалтерии для оплаты в пределах остатка денежных средств по соответствующим показателям плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	30
- осуществление контроля за исполнением первичных учетных документов, представленных учреждением в централизованную Бухгалтерию	35
-осуществление контроля за своевременной передачей централизованной бухгалтерии необходимых для ведения бухгалтерского учета электронных образцов (скан-образы) первичных учетных документов, оформленных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами и прошедших проверку в рамках мероприятий внутреннего финансового контроля, в порядке и в сроки, установленные графиком Документооборота	35
-обеспечение формирования и представление отчетности учреждения в государственные внебюджетные фонды и орган государственной Статистики	25

-отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных Правонарушениях со стороны полномочных контролирующих органов	20
-отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их законных представителей	25

33. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда устанавливаются до 340% от оклада всем специалистам и служащим (за исключением педагогических работников, рабочего персонала):

Наименование показателя	Размер выплаты, %
<i>Специалист по охране труда:</i>	
-контроль за санитарно- эпидемиологической ситуацией в организации	30
-контроль за соблюдением нормативных правовых актов по охране труда	30
-проведение профилактической работы по предупреждению Производственного травматизма и профессиональных заболеваний	30
-разработка мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных Условий труда	30
-отсутствие случаев травматизма в учреждении	30
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
-самообразование и повышение квалификации по направлению Деятельности по инициативе работника	100
-отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	40
<i>Ведущий экономист:</i>	
-исполнение плана финансово- хозяйственной деятельности учреждения	70
-разработка и внедрение мероприятий с целью повышения Эффективности деятельности учреждения	50
-своевременное и качественное выполнение расчетов по необходимым материальным, трудовым и финансовым затратам, составление Перспективных планов	50
-проведение финансово-экономического анализа, учет и оптимизация Хозяйственной и экономической деятельности учреждения	40
-высокий уровень подготовки и сроков направления ответов на Различные запросы контролирующих органов и иных заинтересованных лиц, относящиеся к его компетенции	40
-отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных Правонарушениях со стороны полномочных контролирующих органов	30
-отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их законных представителей	30
-отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, учредителя и иных контролирующих органов по качеству и срокам представления отчётов, материалов, информации прочее	30
<i>Секретарь руководителя:</i>	
-за работу с персональными данным и сотрудников	30
-за работу в системе электронного документооборота	30
-за работу с документами строгой отчетности	30
-за организационное и техническое сопровождение работы по Обращению граждан и юридических лиц	30
-за обеспечение безопасности хранения и обработки электронной информации	30
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50

-самообразование и повышение квалификации по направлению Деятельности по инициативе работника	100
-за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	40
Секретарь учебной части:	
-качественное ведение документации, в том числе в электронной форме	40
-своевременный учет контингента, ведение электронных ресурсов БАРС, ФИС ФРДО, ФИС ГИА и Приёма	50
-своевременное предоставление информации по запросам, письмам	50
-ведение протоколов в пределах компетенции	30
-своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение сохранности дел, подготовка и сдача в архив	60
-консультации по приему, контроль наличия вакантных мест для перевода, зачисления	20
-обработка персональных данных(сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение, использование), работа с документами строгой отчетности	40
-ведение учета отчетной документации в электронном виде	50
Специалист по кадрам:	
-за работу с персональными данными сотрудников	30
-за работу в системе электронного документооборота	30
-за работу с документами строгой отчетности	30
-за своевременную информированность сотрудников об изменениях Трудового законодательства	30
-за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой при составлении бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности	30
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
-самообразование и повышение квалификации по направлению Деятельности по инициативе работника	100
-за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	40
Механик:	
-своевременный выпуск на линию автотранспорта	30
-безаварийная работа автотранспорта	30
-отсутствие замечаний на несоблюдение пожарной и электробезопасности	30
-оперативное и своевременное выявление причин неисправностей и Принятие мер к их устранению	30
-внедрение новых технологий и операций, имеющих экономический эффект	30
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
-самообразование и повышение квалификации по направлению Деятельности по инициативе работника	100
-отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	40
Специалист по закупкам:	
-своевременное размещение в информационной системе информации по закупкам	30
-за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой Для составления бухгалтерской, статистической и иной отчетности	30
-обеспечение информации по заключенным договорам и контроль за их исполнением	30

-отсутствие замечаний по работе в единой информационной системе в Сфере закупок	30
-работа в системе электронного документооборота	30
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
-самообразование и повышение квалификации по направлению Деятельности по инициативе работника	100
-отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	40
<i>Кладовщик:</i>	
-отсутствие замечаний на несоблюдение пожарной безопасности	30
-отсутствие замечаний на несоблюдение санитарных норм	30
-своевременная выдача инструментов для проведения практических занятий	30

-отсутствие замечаний по ведению складского учета	30
-ведение документации в системе электронного документооборота	30
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
-самообразование и повышение квалификации по направлению Деятельности по инициативе работника	100
-за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	40
Инженер-программист:	
-обеспечение бесперебойности работы информационных систем	30
-своевременное обновление компьютерных программ	30
-своевременное проведение аттестации электронных систем	30
-обеспечение сохранности электронных данных	30
-оперативная консультация и техническая поддержка сотрудников	30
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
-самообразование и повышение квалификации по направлению Деятельности по инициативе работника	100
-за отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	40
Лаборант:	
-за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, обеспечение сохранности и рационального использования имущества и оборудования	100
-за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности	100
-за содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиНа	50
-за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и студентов	50
-за использование в работе моющих средств, содержащих вредные для Здоровья компоненты	40
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими Общественными объединениями:	
-разработка мероприятий по совершенствованию воспитательной работы В учреждении	50
-участие в организации проведении коллективных мероприятий, направленных на профилактику асоциального и деструктивного поведения обучающихся, а также мероприятий по поддержке обучающихся, находящихся в сложной жизненной ситуации(семинары, круглые столы, лекции и прочее)	40
- организация и проведение мероприятий по выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов обучающихся, направленных на самоопределение, саморазвитие, самореализацию, самообразование и профессиональную ориентацию, патриотическое воспитание согласно Возрастным особенностям, потребностям и интересам	40
- вовлечение обучающихся в социально значимые детско-юношеские/ детско-взрослые проекты различного уровня: местного, регионального, Федерального	50
-расширение волонтерской деятельности учреждения, рост количества обучающихся, вовлеченных в волонтерство	40
-организация взаимодействия с заинтересованными общественными Организациями и уполномоченными органами по предупреждению негативного и противоправного поведения обучающихся	30
-высокий уровень подготовки и исполнение сроков направления ответов на различные запросы контролирующих органов и иных Заинтересованных лиц, относящиеся к его компетенции	30

-отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных Правонарушениях со стороны полномочных контролирующих органов	30
-отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, обучающихся, их законных представителей	30

34. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются до 350% от оклада всем рабочим (за исключением педагогических работников, специалистов и служащих):

Наименование показателя	Размер выплаты, %
<i>Водитель :</i>	
-интенсивный разъездной характер работ	50
-отсутствие замечаний на техническое состояние автотранспорта	50
-обеспечение своевременной мойки транспортного средства	50
-отсутствие замечаний по оформлению путевых листов	50
-отсутствие нарушений ПДД	50
-отсутствие замечаний к качеству выполнения заданий	50
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
<i>Слесарь-сантехник</i>	
-отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сетей	50
-поддержание температурного режима в помещениях учреждения	50
-отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности	50
-внедрение новых технических операций, имеющих экономический эффект	50
-отсутствие замечаний к качеству выполнения работ	50
-оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций в системах	50
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
<i>Заведующий столовой, повар:</i>	
- отсутствие замечаний проверяющих органов на санитарно-гигиеническое состояние помещения;	50
-отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной мойки посуды, проведение генеральных уборок;	50
-за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря;	50
-за высокое качество приготовления пищи;	50
-отсутствие жалоб со стороны сотрудников и студентов	50
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
<i>Подсобный рабочий:</i>	
-отсутствие замечаний к качеству выполнения работ	50
-отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности правил Пожарной и электробезопасности	50
-обеспечение сохранности и рационального использования инвентаря	50
-отсутствие жалоб со стороны сотрудников и студентов	50
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
<i>Плотник:</i>	
-отсутствие замечаний к качеству выполнения работ	50

-отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил Пожарной безопасности	50
-обеспечение сохранности и рационального использования инструментов	50
-отсутствие жалоб со стороны сотрудников и студентов	50
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
Дворник:	
-отсутствие замечаний к качеству выполнения работ	50
-отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности	50
-своевременная уборка обслуживаемой территории от льда и снега	50
-прочистка уличных урн от мусора и периодическая их промывка	50
-исправность и сохранность инструментов и оборудования	50
-сохранность зеленых насаждений	50
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
Техник:	
-отсутствие замечаний к качеству выполнения работ	50
-отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности правил пожарной и электробезопасности	50
-обеспечение сохранности и рационального использования инвентаря	50
-отсутствие жалоб со стороны сотрудников и студентов	50
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования:	
- отсутствие замечаний к качеству выполнения работ	50
- отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности	50
-отсутствие жалоб со стороны сотрудников и студентов	50
- оперативное и качественное устранение поломок и неисправностей	50
-обеспечение сохранности имущества	50
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования:	
-отсутствие замечаний к качеству выполнения работ	50
-отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности	50
-внедрение новых технических операций, имеющих экономический эффект	50
-оперативное и качественное устранение поломок и неисправностей	50
-своевременное проведение диагностики электрических сетей и систем и Обеспечение их безаварийной и экономичной работы	50
-отсутствие неисправностей обслуживаемого оборудования	50
-оперативное и своевременное выполнение заданий руководителя	50

35. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за интенсивность, высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты, %
	<i>Преподаватель</i>	

1	За личную подготовку участников творческих конкурсов, предметных олимпиад, спортивных соревнований, конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в очном формате: - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	5 7 10
2	За призовое место участника в творческих конкурсах, предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства среди обучающихся в очном формате: - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	7 10 15
3	За личное участие преподавателя в профессиональных и творческих конкурсах, а также спортивных соревнованиях в очном формате: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	3 5 7 10
4	За призовое место преподавателя в профессиональных и творческих конкурсах, а также спортивных соревнованиях в очном формате: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	5 7 10 15
5	За своевременную разработку и обновление рабочих программ, практических работ с методическим сопровождением, самостоятельных работ с методическим сопровождением, ФОСов, материалов текущего, промежуточного, итогового контроля знаний по дисциплине/МДК, получивших согласование на методическом совете	10
6	За проведение профориентационной работы с оказанием поддержки школьникам в процессе выбора сферы будущей профессиональной деятельности и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год (с указанием совместно проведенных мероприятий); - подготовка образовательной организации к учебному году (оказание помощи в текущем и капитальном ремонте)	10 10
7	За ведение документации, в том числе, в электронном виде, заполнение журнала	5
8	За наличие личных публикаций в сборниках, газетах, профессиональных журналах, сайтах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень	4 5 10
9	За отсутствие замечаний со стороны руководства и смежных служб	10

10	За отсутствие академической задолженности по итогам промежуточной аттестации (не учитываются студенты, у которых посещаемость меньше 10%)	20
11	За работу с обучающимися с особыми образовательными потребностями (участие в онлайн конкурсах, олимпиадах)	5
12	За наличие грамот и наград (государственные награды, грамоты Министерства Просвещения, нагрудные знаки, почетные звания)	10
	ИТОГО	215
	<i>Педагог-психолог, социальный педагог</i>	
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом (снижение доли за счет отчисления студентов данной категории не учитывается)	10
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом или их отсутствие	10
3	За наличие проведенных (не менее одного в месяц) - психопросветительских и психопрофилактических мероприятий; - мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10 10
4	За работу с педагогами по консультированию по вопросам развития, поведения студентов	10
5	Участие в реализации инновационных и (или) социальных муниципальных, региональных, федеральных программ, проектов, экспериментов	15
6	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
7	За увеличение доли граждан, которым оказана психолого-педагогическая и методическая помощь, в сравнении с предыдущим периодом	10
8	За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях	10
9	Наличие научно-педагогических публикаций в СМИ	10
10	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня; - регионального уровня	14 11
11	За организацию взаимодействия с учреждениями в сфере защиты прав и интересов несовершеннолетних (в т.ч. участие в заседаниях комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав)	10
	ИТОГО	145

	<i>Педагог-библиотекарь</i>	
1	За личную подготовку участников творческих конкурсов, предметных олимпиад, спортивных соревнований, конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в очном формате: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	3 5 7 10
2	За призовое место участника в творческих конкурсах, предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства среди обучающихся в очном формате: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	5 7 10 15
3	За личное участие в профессиональных и творческих конкурсах, а также спортивных соревнованиях в очном формате: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	3 5 7 10
4	За призовое место преподавателя-библиотекаря в профессиональных и творческих конкурсах, а также в спортивных соревнованиях в очном формате: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	3 5 7 10
5	За проведение профориентационной работы с оказанием поддержки школьникам в процессе выбора сферы будущей профессиональной деятельности и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год (с указанием совместно проведенных мероприятий)	30
6	За ведение документации, в том числе, в электронном виде	10
7	Обеспечение сохранности библиотечного фонда	20
8	Организация тематических выставок, читательских конференций, круглых столов.	10
9	За личное участие со студентами в добровольчестве	5
10	За подготовку материалов и публикаций к внесению на официальный сайт и другие интернет-ресурсы учреждения	5
11	За разработку брошюр, буклетов, памяток по актуальным вопросам	20
12	За наличие личных публикаций в сборниках, журналах, газетах, сайтах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень	3 5 10
13	За отсутствие замечаний со стороны руководства и смежных служб	10

14	За наличие грамот и наград (государственные награды, грамоты Министерства Просвещения, нагрудные знаки, почетные звания)	10
	ИТОГО	250
	<i>Мастер производственного обучения</i>	
1	За личную подготовку участников творческих конкурсов, предметных олимпиад, спортивных соревнований, конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в очном формате: - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	5 7 10
2	За призовое место участника в творческих конкурсах, предметных олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства среди обучающихся в очном формате: - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	7 10 15
3	За личное участие мастера производственного обучения в профессиональных и творческих конкурсах, а также спортивных соревнованиях в очном формате: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	3 5 7 10
4	За призовое место мастера производственного обучения в профессиональных и творческих конкурсах, а также спортивных соревнованиях в очном формате: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень (с учетом онлайн)	5 7 10 15
5	За своевременную разработку и обновление: - рабочих программ; - ФОСов, материалов текущего, промежуточного, итогового контроля знаний по ПМ, получивших согласование на методическом совете; - за подготовку выпускной документации по производственной практике	5 5 10
6	За проведение профориентационной работы с оказанием поддержки школьникам в процессе выбора сферы будущей профессиональной деятельности и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год (с указанием совместно проведенных мероприятий); - подготовка образовательной организации к учебному году (оказание помощи в текущем и капитальном ремонте)	10 10
7	За ведение документации, в том числе, в электронном виде, заполнение журнала	5
8	За сохранность имущества мастерских и поддержание оборудования в рабочем состоянии	50
9	За наличие личных публикаций в сборниках, газетах, профессиональных журналах, сайтах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень	4 5 10
10	За отсутствие замечаний со стороны руководства и смежных служб	10

11	За отсутствие случаев травматизма на занятиях; замечаний и нарушений правил пожарной безопасности; замечаний по антитеррористической защищенности	20
12	За наличие более трех единиц закрепленного сложного оборудования: - самоходной сельскохозяйственной техники, сельскохозяйственных машин, автомобилей; - станков, учебных тренажеров; - кухонно-технологического оборудования мощностью более 2 кВт.	20 15 10
13	Наличие студентов (выпускников), получивших при выпуске оценки «хорошо» и «отлично» (более 30% группы)	20
14	За взаимодействие с работодателями при проведении производственной практики	60
15	За наличие грамот и наград (государственные награды, грамоты Министерства Просвещения, нагрудные знаки, почетные звания)	10
	ИТОГО	395
	<i>Руководитель физического воспитания</i>	
1	За качественную организацию работы спортивных секций	10
2	За качественное проведение мероприятий по физическому воспитанию в рамках воспитательной работы (<i>в соответствии с планом работы</i>)	3
3	За высокий методический и инновационный уровень проводимых спортивно-массовых мероприятий.	10
4	За подготовку спортсменов разрядников: - 2 разряд; - 1 разряд; - КМС	10 15 20
5	За результативность участия в соревнованиях различного уровня команд колледжа: - всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап	15 10 5
6	За отсутствие травм обучающихся на занятиях по физической культуре и в спортивных секциях	50
7	За применение и пропаганду здоровьесберегающих технологий	15
8	За внедрение и реализацию федеральных и региональных проектов и программ	20
9	За участие в сдаче норм ГТО	3
	ИТОГО	186
	<i>Преподаватель организатор основ безопасности и защиты Родины</i>	
1	За результативность участия в предметных олимпиадах (наличие учащихся – победителей и призеров предметных олимпиад и интеллектуальных игр, без учета проводимых онлайн): - всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап	15 10 5
2	За результативность участия в соревнованиях по допризывной подготовке:	

	- всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап	15 10 5
3	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийский этап - региональный этап	20 15
4	За своевременную постановку на учет обучающихся допризывного возраста	20
5	За качественное и своевременное выполнение плана ГО и ЧС	50
6	За результативность и массовость участия в военно-спортивных мероприятиях	10
	ИТОГО	175
	Воспитатель	
1	За своевременное и качественное оформление документации(план Воспитательной работы, мониторинг и, отчеты и тд.)	10
2	За работу с обучающимися с особыми образовательными потребностями(студентами, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми)с приложением плана работы и отчёта за семестр	20
3	За отсутствие нарушений правил проживания в общежитии, отсутствие конфликтных и проблемных ситуаций, высокий уровень Их решения	30
4	За обеспечение контроля и сохранности имущества в общежитии	20
5	За отсутствие замечаний со стороны руководства и смежных служб	10
6	За наличие личных публикаций в сборниках, газетах, профессиональных журналах, сайтах: - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня	3 5 10
7	За личное участие: - в сдаче норм ГТО; - в спортивно-массовой жизни город, региона; - в культурно-массовой жизни города, региона.	5 5 5
8	За подготовку материалов и публикаций к внесению на официальный сайт и другие интернет-ресурсы учреждения	5
9	За отсутствие случаев травматизма в общежитии; замечаний и нарушений правил пожарной безопасности и антитеррористической защищенности.	20
10	За личное участие со студентами в добровольчестве	5
11	За наличие грамот и наград (государственные награды, грамоты Министерства образования, нагрудные знаки, почетные звания)	10
	ИТОГО	163
	Методист:	
	За личное участие преподавателя в профессиональных и творческих конкурсах, а также спортивных соревнованиях в очном формате: - муниципальный уровень; - областной уровень; - федеральный уровень; - международный уровень(с учетом онлайн)	3 5 7 10

2	За призовое место преподавателя в профессиональных и творческих конкурсах, а также спортивных соревнованиях в очном формате: - муниципальный уровень; - областной уровень; - федеральный уровень; - международный уровень(с учетом онлайн)	5 7 10 15
3	За проведение профориентационной работы с оказанием поддержки школьникам в процессе выбора сферы будущей профессиональной деятельности и участие в комплектовании учреждения на новый год (с указанием совместно проведенных мероприятий); -подготовка образовательной организации к учебному году(оказание помощи в текущем и капитальном ремонте)	10 10
4	За организацию работы по повышению квалификации работников по соответствующим направлениям их деятельности. За оказание методической, консультационной и организационной работы по аттестации педагогических работников на первую и(или)высшую категории	30
5	За своевременную подготовку и предоставление аналитической документации, отсутствие замечаний по качеству и срокам ее предоставления	20
6	За работу в составе проектных групп	15
7	За создание и ведение электронной базы данных по курируемому направлению	30
8	За ведение документации, в том числе, в электронном виде, заполнение электронного журнала	5
9	За личное участие: - в сдаче норм ГТО; - в спортивно-массовой жизни город, региона; - в культурно-массовой жизни города, региона	5 5 5
10	За личное участие со студентами в добровольчестве	5
11	За подготовку материалов и публикаций к внесению на официальный сайт и другие интернет-ресурсы учреждения	5
12	За наличие личных публикаций в сборниках, газетах, профессиональных журналах, сайтах: - муниципального уровня; - регионального уровня; - всероссийского уровня	3 5 10
13	За отсутствие замечаний со стороны руководства и смежных служб	20
14	За отсутствие случаев травматизма на занятиях; замечаний и нарушений правил пожарной безопасности и антитеррористической защищенности.	20
15	За наличие грамот и наград (государственные награды, грамоты Министерства образования, нагрудные знаки, почетные звания)	10
	ИТОГО	275

36. Выплаты за наличие государственных наград и ученой степени

устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 25 % должностного оклада;
- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю - в размере 40 % должностного оклада.

37. При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

38. Выплаты водителям за классность устанавливаются в следующих размерах:

- I класс в размере 25 % тарифной ставки;
- II класс в размере 10 % тарифной ставки.

39. Выплаты водителям за безаварийную работу устанавливаются в размере 25 % тарифной ставки.

40. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам могут быть установлены по истечении одного месяца работы, на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности, отраженных в предоставленной аналитической справке педагогического работника.

41. Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда педагогическим работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, по окончании длительной болезни, по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечению 10 лет непрерывной работы, при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переводе на иную педагогическую должность (при совпадении профиля направления деятельности) устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за предшествующий период.

Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в вышеуказанных случаях осуществляется на основании личного заявления, направленного в комиссию, созданную для проведения оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников.

42. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408), присваивается при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
	1	2
1.	Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель(независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
2.	Старший воспитатель	Воспитатель
3.	Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования(при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
4.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
5.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности Руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

6.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
7.	Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель(при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера Производственного обучения);инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
	Учитель(при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету"Технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
9	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель(при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

10	Учитель(при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам)в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей(детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
11	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной(преподавательской)работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
12	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель(при выполнении учебной (преподавательской)работы по физической культуре); инструктор по физической культуре педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности),инструктор-методист
13	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);инструктор по физической культуре, инструктор-методист	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
14	Музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, и помимо работы основной должности)
15	Воспитатель	Старший воспитатель
16	Педагог-организатор; старший вожатый	Старший вожатый; педагог-организатор
17	Педагог дополнительного образования	Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

V. Порядок установления стимулирующих выплат за высокие результаты труда

43. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей приказом учреждения.

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения

осуществляется комиссией по согласованию и утверждению выплат за интенсивность, высокие результаты работы педагогических работников (далее - Комиссия), созданной для этих целей учредителем.

Каждый педагогический работник учреждения представляет в комиссию аналитическую справку о работе по выполнению показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 5 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий обучающихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей, с приложением копий подтверждающих документов.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение №2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей интенсивности, высокие результаты работы педагогических работников Учреждения на соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами Комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов Комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя Учреждения и печатью.

После подписание протокола председателем Комиссии директор Учреждения издает приказ о выплатах за интенсивность, высокие результаты работы работникам Учреждения за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления заработной платы.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются, и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в процентах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

VI. Условия и порядок премирования

44. Премирование заместителей директора по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

45. Премирование заместителей директора по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной Учреждением.

Выплата премии директору осуществляется по приказу министра Министерства образования Липецкой области, заместителям директора – по приказу директора Учреждения.

46. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

47. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям директора являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителям директора за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30 процентов.

48. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора являются:

- Невыполнение государственного задания;
 - несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.
- Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением допускается не более чем на 30 процентов.

49. Премии заместителям директора по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных

окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

50. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям директора выплачиваются за высокие результаты труда и в связи с профессиональным праздником.

51. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за месяц, при условии наличия в учреждении таких средств.

52. Размер премии за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в расчете на год составляет:

- для директора - двенадцатикратную среднемесячную заработную плату, сложившуюся в учреждении за предыдущий год;
- для заместителей директора - 80 % двенадцатикратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год.

На премирование директора, заместителей директора в год направляется не более 9 % средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

53. Премии заместителям директора выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном и дополнительном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

54. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет экономии по фонду оплаты труда. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя) направляется не более 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителей руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

Премии по итогам работы выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 2-х должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

55. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по Учреждению.

56. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

57. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной

инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, Министерством образования Липецкой области;
- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;
- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

58. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

59. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 30 процентов.

60. Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

61. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70 процентов могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

62. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, управлением образования и науки Липецкой области;
- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;

- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

VII. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам

63. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- В связи с рождением ребенка у сотрудника;
- В связи с юбилейными датами(50-,60-,70-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости в случае расторжения трудового договора;
- в связи с онкологическим заболеванием, требующим хирургической операции по жизненно важным показаниям или на оказание высокотехнологичной медицинской помощи по профилю «Онкология»;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, супруга/супруги, его родителей, детей), стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и(или) членов его семьи); работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту, либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зоне боевых действий, и членам его семьи.

64. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника и документ, подтверждающий основание для её предоставления. К заявлению на оказание материальной помощи при наступлении онкологического заболевания, предоставляются документы, подтверждающие данное обстоятельство (направление на оказание высокотехнологичной медицинской помощи, справка из медицинского учреждения, договоры на оказание платных медицинских услуг, квитанции и чеки оплаты и т.д.). Материальная помощь оказывается работнику в размере 15 000 рублей в связи с рождением ребенка у сотрудника, в связи с юбилейными датами(50-,60-,70-летием) со дня рождения, в связи с уходом на пенсию по старости в случае расторжения трудового договора. В особых случаях (несчастный случай, смерть работника, супруга/супруги, его родителей, детей), стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и(или) членов его семьи); работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту, либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зоне боевых действий, и членам его семьи размер материальной помощи составляет 30 000 рублей, а при онкологическом заболевании, требующем хирургической операции по жизненно важным показаниям или на оказание высокотехнологичной медицинской помощи по профилю «Онкология» в размере 150 000 рублей.

65. Материальная помощь выплачивается работнику при наличии средств экономии по фонду оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

66. Основанием для выплаты материальной помощи директору является приказ Министерства образования Липецкой области.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Оценки выполнения утвержденных показателей интенсивности, высоких результатов работы педагогических работников

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
Итого			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20__ г. _____
(подпись) (Ф.И.О.)

«Принято» «_____» _____ 20__ г. _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Фамилия, имя, отчество и подпись члена комиссии, ответственного за приемом оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Оценки выполнения утвержденных показателей интенсивности, высокие
результаты работы педагогических работников

(указывается наименование учреждения)
на выплату стимулирующих выплат за период работы
с _____
(указывается период работы)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество, должность работника	Сумма показателей, %	Самооценка, %	Решение комиссии, %
1.				
	Всего			

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель Комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены Комиссии:

(Ф.И.О.)

(подпись)

«____» _____ 20____ г.