

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора ОГА ПОУ

«Дорожно-транспортный техникум»

Г.И.Коротин

№ 397 от 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ОГА ПОУ «ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНЫЙ ТЕХНИКУМ»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников ОГА ПОУ «Дорожно-транспортный техникум» (далее – организация) разработано на основании примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении департамента транспорта и дорожного хозяйства Новгородской области утвержденного постановлением №14 от 12.12.2016, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 403-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области".

1.2. Система оплаты труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении департамента образования и молодежной политики Новгородской области (далее организации), которая включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области и примерным положением.

законами и постановлениями Правительства Новгородской области и примерным положением.

1.3. Система оплаты труда работников организаций включает:
размеры окладов (должностных окладов);
виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов);
государственных гарантий по оплате труда;
выплат компенсационного и стимулирующего характера;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Новгородской областной организации общероссийского профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее Закон № 82-ФЗ).

2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

2.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации состоит из:

должностного оклада;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада руководителя организации, определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации и не может ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом № 82-ФЗ.

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{сп1} + B_o \times K_{сп2}) \times K_{инд}, \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад руководителя организации;

- B_0 – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей;
- $K_{п1}$ – коэффициент, характеризующий объем управления организацией;
- $K_{п2}$ – коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;
- $K_{ср1}, K_{ср2}$ – коэффициенты специфики работы руководителя организации;
- K_{ind} – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Новгородской областной Думы при принятии областного закона об областном бюджете на очередной финансовый год и на плановый период.

Показатели организации, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в организации, от численности обслуживаемого населения, от особенностей деятельности организации.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Число обслуживаемого населения определяется по состоянию на начало года по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области.

Коэффициенты, характеризующие объем управления организации:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организаций	Условия (человек)	Коэффициент ($K_{п1}$)
1	2	3	4
1	2	3	4
1.	Обучающиеся: организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической деятельности и медико-социальной помощи; организаций для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; профессиональных образовательных организаций	до 150	0,1
		от 150 чел. до 300	0,2
		от 300 чел. до 450	0,3
		от 450 чел. до 600	0,4
		от 600 чел. до 750	0,5
		от 750 чел. до 900	0,6
	свыше 900	0,8	
2.	Воспитанники организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 50	-
		от 50 до 100	0,1
		свыше 100	0,2
3.	Население в возрасте до 18 лет, проживающее на территории,	до 1500	-
		от 1500 до 4000	0,02

1	2	3	4
	обслуживаемой организацией для детей, нуждающихся в психолого-педагогической деятельности и медико-социальной помощи	от 4000 до 8000	0,04
		от 8000 до 15000	0,06
		свыше 15000	0,08

Показатели, характеризующие особенности деятельности организации, устанавливаются от наличия в организации филиала, общежития.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент (K _{п2})
1	2	3	4
1.	Количество филиалов:		
1.1.	Организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической деятельности и медико-социальной помощи	за каждый филиал	0,05
1.2.	Профессиональные образовательные организации	за каждый филиал	0,1
2.	Наличие интернатного отделения с численностью:	до 50 человек	0,1
		от 50 человек и выше	0,15
3.	Наличие дошкольного отделения:		
3.1.	Организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической деятельности и медико-социальной помощи Организации для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 12 человек	0,1
		от 12 человек до 40 человек	0,2
		от 40 человек и выше	0,3
3.2.	Организации для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 50 человек	0,15
		от 50 человек и выше	0,2
4.	Наличие структурного подразделения «психолого-медико-педагогической комиссия» с численностью населения в возрасте от 2 до 13 лет:	от 1500 человек до 5000 человек	0,05
		от 5000 человек до 8500 человек	0,1
		от 8500 человек до 12000 человек	0,15
		от 12000 человек и выше	0,2
5.	Наличия общежития с численностью	от 10 человек до 100 человек	0,1
		от 100 человек до	0,15

1	2	3	4
		250 человек	
		от 250 человек и выше	0,2
6.	Наличие дистанционной площадки, ресурсного центра, базы отдыха для детей	за каждое подразделение отдельно	0,2

Для руководителей организаций (условия труда в которых отличаются от нормальных) устанавливаются коэффициенты специфики работы в размере:

за работу в отдельных образовательных организациях с особыми условиями труда ($K_{сп1}$):

специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, психолого-педагогические и медико-социальных центры	– 0,15
организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	– 0,2
профессиональные образовательные организации: колледжи, лицеи	– 0,15
образовательные организации при исправительных колониях	– 0,5

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности ($K_{сп2}$) – 0,25.

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается кратным 5.

2.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

Должностной оклад заместителя руководителя, устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Должностной оклад главного бухгалтера организации устанавливается в зависимости от объемов управления денежными средствами за предшествующий финансовый год:

на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если – свыше 45000 тыс.рублей;

на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если – от 30000 тыс.рублей до 45000 тыс.рублей;

на процентов ниже должностного оклада руководителя организации,

если – от 15000 тыс.рублей до 45000 тыс.рублей;

на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если – до 15000 тыс.рублей.

2.5. Выплаты компенсационного характера:

2.5.1. Для руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится;

выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя

руководителя организации, главного бухгалтера организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.2. Размер компенсационных выплат руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.6. Выплаты стимулирующего характера:

2.6.1. Руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.6.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяются с учетом перечней оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, указанных в приложении № 1 к Примерному положению.

Заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации являются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде – до 25% должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов – до 25% должностного оклада;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации – до 25% должностного оклада.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера организации являются:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности – до 25% должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации – до 25% должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации – до 25% должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии департамента.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций проводится комиссией департамента:

в течение 1 месяца со дня утверждения Примерного положения (начиная с 2014 года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы на 2014-2015 годы);

не позднее 1 июля календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (начиная с 2015 года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, начиная с 2016 года).

Комиссия департамента рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном

виде заместителем руководителя организации, главным бухгалтером организации об оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации:

в течение 1 месяца со дня утверждения Примерного положения (начиная с 2014 года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы на 2014-2015 годы);

не позднее 1 июля календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (начиная с 2015 года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, начиная с 2016 года).

2.6.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается за присвоенное почетное звание, ученую степень, полученную высшую категорию, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени – при условии:

выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами области.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за высшую квалификационную категорию – 30

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР", «Отличник народного просвещения» – 10

за ученые степени:

кандидат наук – 25

доктор наук – 60

единовременно – 100

2.6.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты отношении руководителя в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

В стаж работы руководителя организации, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

В случае, если у руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и

переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты и определения размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации осуществляются комиссией организации по установлению стажа, состав которой утверждается приказом организации.

2.6.5. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с перечнем оценки целевых показателей эффективности деятельности работы, указанными в приложении № 2 к Примерному положению.

Проведение оценки целевых показателей эффективности деятельности работы осуществляется на основании предложений, поданных:

в отношении руководителя организации – специалистами департамента – кураторами организаций в комиссию департамента;

в отношении заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации – руководителем организации в комиссию организации.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителю организации может устанавливаться ежеквартальная премия в размере до 1 % от суммы средств, полученных от иной, приносящей доход, деятельности.

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается по решению комиссии департамента на основании предложения комиссии организации, которое должно быть представлено не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.7. Материальная помощь:

2.7.1. Из фонда оплаты труда руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – руководителем департамента и оформляется приказом департамента;

в отношении заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.7.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – руководителем департамента и оформляется приказом департамента;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.7.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации,

предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.7.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3. Оплата труда работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации)

3.1. Заработная плата работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее работники организации) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Минимальный (базовый) оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.4. Размеры минимальных окладов работников организации:

3.4.1. Размеры минимальных окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
-------	-------------------------------	--	-----------------------------------

1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4000
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	4200
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4610
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5120
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	5690
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6325
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор**, учитель, учитель-	6950

1	2	3	4
		дефектолог, учитель-логопед, логопед педагог - библиотекарь	
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	<p>заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной)</p> <p>мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей***</p>	6325
3.2.	2 квалификационный уровень	<p>заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий,</p> <p>директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений</p>	6950

1	2	3	4
		образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования****, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7485

* кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

*** кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

**** кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3.4.2. Размеры минимальных окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)

1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	6325
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	6950
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	7330

ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационному уровню	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень	ассистент, преподаватель	начальник (директор, заведующий, руководитель) кабинета, лаборатории, отдела и других подразделений*, помощник ректора	5275
2.	2 квалификационный уровень	старший преподаватель	начальник (директор, заведующий, руководитель) межкафедральной учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности, начальник (заведующий) учебного отдела (учебно-методического, методического)	6330
3.	3 квалификационный уровень	доцент	начальник (директор, заведующий, руководитель) учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра,	7385

1	2	3	4	5
			других учебных подразделений, начальник управления: кадров, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового), советник при ректорате, ученый секретарь совета учреждения	
4.	4 квалификационный уровень	профессор	-	8440
5.	5 квалификационный уровень	заведующий кафедрой	-	9495

* кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2-5 квалификационным уровням.

3.4.3. Размеры минимального окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка	4625
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	5278
		главный библиотекарь	6850

3.4.4. Размеры минимальных окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4000
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	4200
2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	4215
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией,	4640

1	2	3	4
		хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5060
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	5480
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	6325
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист,	4600

1	2	3	4
		юрисконсульт	
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5060
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5600
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	6150
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	6765
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	7485

3.4.5. Размеры минимальных окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3000
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3300
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по	3630

1	2	3	4
		ремонту автомобиля	
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3990
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4395
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5000

3.4.5.1. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

- за работу в гимназии, лицее (лицейской группе), колледже (колледжной группе) – 0,15;
- за наличие высшего профессионального образования – 0,10;
- за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 0,20;
- за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых – 0,20;
- за психолого-педагогическое сопровождение детей, – 0,20;

воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении*

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень	– 0,55;
2 квалификационный уровень	– 0,50;
3 квалификационный уровень	– 0,46;
4 квалификационный уровень	– 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень	– 0,78;
2 квалификационный уровень	– 0,71;
3 квалификационный уровень	– 0,65;
4 квалификационный уровень	– 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным* – 0,10;

*устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития)* – 0,20;

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах для обучающихся с задержкой психического развития* – 0,15;

за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях – 0,20;

за работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, общего режима	– 0,50;
за работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, строгого режима	– 0,65;
помощникам воспитателей	– 0,79;
младшим воспитателям	– 0,71;
водителям	– 0,94;

* устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности	– 0,25;
---	---------

3.5.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	– 0,30; 0,40*;
за первую квалификационную категорию	– 0,20; 0,30*;
за вторую квалификационную категорию	– 0,10;

* устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.5.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и

фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", – 0,1
 "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации",
 "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации",
 "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации",
 "Заслуженный работник культуры Российской Федерации",
 "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР",
 "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР"; "Заслуженный тренер СССР",
 "Заслуженный мастер спорта СССР", "Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации",
 "Народный врач", "Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации", "Отличник здравоохранения", «Отличник народного просвещения»

за ученые степени:

кандидат наук	– 0,25
доктор наук	– 0,6

3.5.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

3.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Выплата работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. [Перечень](#) работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда" работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день

отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки их деятельности, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными по форме согласно приложению № 3 к Примерному положению.

В перечень показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки их деятельности, определяемый положением об оплате труда организации, включаются показатели оценки деятельности работников организаций в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 4 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации в соответствии с условиями работы организации, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета работника организации в размере до 250 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом организации.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

3.7.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада;

3.7.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада;

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией организации.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.7.6. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работы работника организации.

При определении показателей эффективности деятельности работы работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы проводится комиссией организации до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

в отношении руководителя структурного подразделения, главного специалиста и иных работников организации, подчиненных заместителю руководителя организации – заместителем руководителя организации;

в отношении остальных работников организации – руководителем структурного подразделения.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности работы, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с

приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

3.8.2. В случае смерти работника организации материальная помощь материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

3.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютных значениях.

3.10. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.11. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в организациях (структурных подразделениях) профессионального образования.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей организации профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы за 72 часа.

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

3.13. В случае задержки выплаты работникам организаций заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 2

к Примерному положению об
оплате труда работников
государственных областных
бюджетных и автономных
организаций в сфере
образования, подведомственных
департаменту
образования и молодежной
политики Новгородской области

ПЕРЕЧНИ

оценки целевых показателей эффективности деятельности работы
для установления премиальных выплат руководителям, заместителям
руководителя, главным бухгалтерам государственных областных
бюджетных и автономных организаций в сфере образования,
находящихся в ведении департамента образования и молодежной
политики Новгородской области

№ п/п	Наименование целевого показателя	Количество максимальных баллов		
		руководи тель	заместител ь руководит еля	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	10	-	10
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	20	-	10
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу департамента образования и молодежной политики Новгородской области, выполнение решений совещаний, поручений руководителя департамента образования и молодежной политики Новгородской области	10	10	-
4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	20	-	-
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	10	10	10
6.	Добросовестное исполнение	-	50	40

1	2	3	4	5
	должностных обязанностей			
7.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы", от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28.12.2012 № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"	30	-	20
8.	Целевое использование бюджетных средств	-	-	10
9.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	-	30	-

Перечень, размеры основных видов
выплат компенсационного характера

№	Виды выплат	Категория работников	
<i>Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в % отношении от минимального оклада:</i>			
1.	За работу в ночное время	Дежурный по общежитию	35% оклада рассчитанного час работы в ночное время (с 22 до 6.00)
2.	За вредные условия труда	Уборщик служебных помещений	30%
3.	За работу с дисплеями ПЭВМ		от 4 % до 12 % по решению экспертной комиссии за время фактической занятости
4.	За расширение зон обслуживания, увеличение объема работ	Все работники	от 10 до 500%
5.	За выполнение работ аварийного характера, погрузка, разгрузка в условиях погодных катаклизмов и иных работ, не предусмотренных должностными обязанностями.	Все работники	от 0,5 до 5-ти окладов
6.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Все работники	от 50 до 300 %

7.	Проведение методического объединения, цикловых комиссий		До 50 %
8.	Внеклассная работа		от 30 до 120%
9.	За работу в коррекционных группах		До 20%
10.	Совмещение профессии	Все работники	От 5 до 400%
Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных			
		Мастер п/о	<i>Снижать доплату за пропуск занятий обучающихся без уважительной причины из расчет 8% за 1 обучающегося</i>
		Мастера п/о в группах ОВЗ	Снижать доплату за пропуск занятий обучающихся без уважительной причины из расчета 16,5% за 1 обучающегося
		Куратор группы	Снижать доплату за пропуск занятий обучающихся без уважительной причины из расчета 1,2% за 1 обучающегося

		Мастер п\о	<p>За работу с группой</p> <p>12 человек – должностной оклад</p> <p>за каждого свыше 12 человек – 3% от должностного оклада мастера п\о</p>
		преподаватели	<p>За работу с группой</p> <p>За каждого ученика – 3% от должностного оклада мастера п\о</p>
		Мастера п/о в группах ОВЗ	<p>За работу с группой</p> <p>6 человек – должностной оклад</p> <p>За каждого свыше 6 человек – 6% от должностного оклада мастера п\о</p>
		Преподаватели в группах ОВЗ	<p>За работу с группой</p> <p>За каждого ученика – 6% от должностного оклада мастера п\о</p>
		Мастера п\о и преподаватели	<p>За кураторство в группах</p> <p>За каждого ученика – 1% от базового оклада по занимаемой должности</p>

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Виды выплаты	Категория работников	% или абсолютная сумма
1.	<ul style="list-style-type: none"> – За интенсивность – Высокие результаты – За качество выполненных работ 	Все работники	от 10 до 200%
2.	Ежемесячное денежное поощрение	Все работники	до одного оклада
3.	За стаж работы	Педагогические работники	от 2 до 5 лет – 5 % от 5 до 10 лет – 10% свыше 10 лет – 15%
4	За проверку письменных работ Комплексное методическое обеспечение профессии	Преподаватель математики и русского языка Педагогические работники	10% от 5 до 20%

ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Главный бухгалтер

№ п.п	Плановые показатели	Значимость показателя %
1	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности 20%	
2	Разработка новых положений, приказа по учетной политики, подготовка экономических расчетов и расчет смет по платным услугам 3%	
3	Обеспечение своевременных платежей за оказанные услуги и обязательных платежей в бюджет, внебюджетные фонды, налоговые органы, отсутствие кредиторской задолженности 2%	
4	Качественное ведение внутрихозяйственного учета 3%	
5	Эффективный контроль за расходованием средств 1%	
6	Обеспечение своевременных выплат стипендий, заработной платы, пособий 5%	
7	Качественное проведение экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности техникума 2%	
8	Отсутствие правонарушений и штрафных санкций со стороны ревизионных, финансовых, налоговых контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности техникума 20%	
9	Отсутствие жалоб граждан в вышестоящие организации по своему направлению 1%	
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины (разработка локальных актов по своему направлению, качественное ведение документации) 3%	

11	Своевременное и качественное предоставление отчетности 15%	
----	--	--

Зам директора по УР

№ п.п	Плановые показатели	Значимость показателя %
1	Высокий уровень организации и контроля учебно-образовательного процесса 5%	
2	Мониторинг результативности учебного процесса 3%	
3	Организация трансляции педагогического опыта (выступление на педсовете, заседании м/к, публикации, проведение семинаров, проведение нестандартных уроков) 1%	
4	Организация работы по ведению электронного журнала, при отсутствии ЭЖ, работы по информированию участников образовательного процесса об итогах учебной работы 3%	
5	Качественное предоставление информации на сайт (размещение расписания занятий, методические материалы и т.п.) 1%	
6	За сохранность контингента 1%	
7	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных кабинетах 1%	
8	За аттестацию педагогических работников 5%	
9	За организацию профориентационной работы 1%	
10	За качественное проведение итоговых экзаменов по общеобразовательным предметам 5%	
11	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса 1%	

12	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля по своему направлению 1%	
13	За высокий уровень исполнительской дисциплины (разработка локальных актов по своему направлению, качественное ведение документации, предоставление материалов) 18%	
14	За своевременность и полноту отчетности и информации 18%	
15	За отсутствие случаев детского травматизма во время учебного процесса 1%	
16	Контроль за качественным ведением документации по теоретическому обучению (журналы, планирующая документация, ведомости, протоколы и т.п.) 10%	
	Итого	

Зам директора по УВР

№ п.п	Плановые показатели	Значим ь показат я в %
1	За реализацию воспитательной работы 5%	
2	За организацию воспитательной работы в общежитиях техникума 4%	
3	За организацию медицинских осмотров (студентов, слушателей, педагогических работников) 1%	
4	За реализацию мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних 3%	
5	За сохранность контингента 1%	
6	За организацию межведомственного взаимодействия (с общественными органами, органами местного самоуправле-	

	ния, правоохранительными органами, КСЗН и т.п.) 2%	
7	Информационная открытость (размещение информации по воспитательной работе на сайте) 1%	
8	За организацию работы по приему абитуриентов (ярмарки учебных мест, работа приемной комиссии, подготовка информации по приему) 3%	
9	Качественная организация дежурств по учебному корпусу, в столовой (дежурство руководителя группы по корпусу) 1%	
10	За организацию и проведение открытых мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума 3%	
11	Контроль за организацией кружковой и спортивно-массовой работы 2 %	
12	За реализацию социокультурных проектов и социальной работы (волонтерская работа) 1%	
13	За снижение частоты обращения учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций 1%	
14	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящих организации по своему направлению 1%	
15	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля по своему направлению 10%	
16	За высокий уровень исполнительской дисциплины (разработка локальных актов по своему направлению, качественное ведение документации, предоставление материалов) 15%	
17	За своевременность и полноту отчетности и информации 20%	
	Итого	

ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Зам директора по НМР

№	Плановые показатели	Значимос
---	---------------------	----------

п.п		ь показател в %
1	Качественная организация разработки программ и КОС по учебным дисциплинам и модулям 5%	
2	За организацию работы обучающихся по индивидуальным учебным программам из числа нуждающихся. 1%	
3	За организацию цикловых комиссий 2%	
4	Повышение квалификации педработников. 1%	
5	Контроль качества ведения учебно-методической документации педработников 2%	
6	Организация трансляции педагогической ОККТА 1%	
7	За профориентационную работу 1%	
8	Организация работы по разработке программ, при участии работодателей 1%	
9	Методическое сопровождение конкурсов, сертификации, методических мероприятий 2%	
10	Курирование заочного отделения 8%	
11	За участие студентов в олимпиадах и конкурсах различного уровня (в том числе и профессионального мастерства) 3%	
12	За качественную и своевременную разработку учебных планов 5%	
13	За своевременное размещение информации на сайте, информационная открытость 1%	
14	За качественную и своевременную подготовку документов на лицензирование и аккредитацию 4%	
15	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации 2%	
16	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля по своему направлению 3%	
17	За высокий уровень исполнительской дисциплины	

	(разработка локальных актов по своему направлению, качественное ведение документации, предоставление документации) 15%	
18	За своевременность и полноту отчетности и информации 18%	
	Итого	

ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Зам директора по АХЧ

№ п.п	Плановые показатели	Значимость показателя в %
1	Сохранение и улучшение материально-технической базы техникума 15%	
2	Обеспечение необходимых социально-бытовых, санитарно-гигиенических условий для обучающихся и работников техникума 5%	
3	Экономное и эффективное использование материально-технических ресурсов, в том числе энергосбережение 3%	
4	Контроль за работой по благоустройству, озеленению и уборке территории техникума 2%	
5	Контроль и выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности 3%	
6	Контроль и исполнение паспорта «Доступная среда» 1%	
7	Своевременно реагировать на аварийные ситуации, которые могут возникнуть в техникуме и общежитиях 1%	
8	Осуществлять работу по закупкам в соответствии с Федеральным законом 223-ФЗ 1%	

9	Отсутствие предписаний и нарушений надзорных органов и органов контроля в ходе проверок по своему направлению 3%	
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины (разработка локальных актов по своему направлению, качественное ведение документации, предоставление материалов) 20%	
11	Своевременность и полнота отчетности и информации 19%	
12	Отсутствие случаев детского травматизма во время обучения 1%	
13	Организация стабильной деятельности обслуживающего персонала 1%	
14	Итого	

ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Зам директора по УПР

№ п.п	Плановые показатели	Значимость показателя %
1	Оптимальная организация учебно-производственного процесса и выполнение учебного плана, программ профцикла 5%	
2	Высокий уровень организации и контроля учебно-производственного процесса. 17%	
3	Мониторинг учебно-производственного процесса. 1%	
4	За работу с работодателями (согласование программ профессиональной подготовки, заключение договоров, участие работодателей в оценке качества подготовки и т.п. 5%	
5	За высокий уровень ежемесячных поступлений денежных средств по внебюджетной деятельности. 1%	

6	За работу по улучшению материально-технического, ресурсного обеспечения учебно-производственного процесса (учебно-методические комплексы, учебное оборудование, компьютерная техника и т.д.) 1%	
7	За обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных мастерских и лабораториях. 1%	
8	За сохранение контингента (отсутствие отчислений до окончания срока обучения по неуважительным причинам, соблюдение режима учебно-воспитательного процесса) 3%	
9	За организацию мониторинга трудоустройства выпускников по получению профессии 4%	
10	За работу по повышению квалификации мастеров п/о (стажировка) 1%	
11	За качество организации конкурсов профессионального мастерства мастеров производственного обучения, студентов, организация сертификации профессиональных квалификаций. Участие в общероссийских и других конкурсов по профессиям. 10%	
12	За отсутствие случаев детского травматизма во время производственного обучения. 1%	
13	За организацию профориентационной работы. 1%	
14	За высокий уровень использования информационных технологий в управлении. Контроль за ведение сайта. 2%	
15	За снижение частоты обращения студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. 1%	
16	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации по профессиональной подготовки. 1%	
17	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля по своему направлению. 1%	
18	За высокий уровень исполнительской дисциплины (разработка локальных актов по своему направлению, качественное ведение документации, предоставление материалов.) 2%	

18	За своевременность и полноту отчетности и информации 17%	
	Итого	