

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области «Областной техникум дизайна и сервиса»
620027, Свердловская область, г. Екатеринбург, пер. Красный. 3
ОГРН 1026602963287 ИНН6659029404*

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета техникума
Государственное автономное
профессиональное образовательное
учреждение Свердловской области
«Областной техникум дизайна и
сервиса»

 / Ю.П. Шеломова

«14» декабря 2022 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Исполняющая обязанности директора
Государственное автономное
профессиональное образовательное
учреждение Свердловской области
«Областной техникум дизайна и
сервиса»

 / И.В. Стародубцева

«14» декабря 2022 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГАПОУ СО «ОБЛАСТНОЙ ТЕХНИКУМ ДИЗАЙНА И СЕРВИСА»**

*в редакции от 14.12.2022 г.
Вступает в силу с 01.01.2023 г.*

г. Екатеринбург, 2022г.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК РФ, Федеральными законами от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13), Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 N 850 (ред. от 07.07.2021) «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)», Приказом № 184-Д Министерства образования и молодежной политики Свердловской области «Об утверждении Положения о стимулировании руководителей государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП и применяется при исчислении заработной платы работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Областной техникум дизайна и сервиса» (далее Техникум или государственная организация).

2. Заработная плата работников Техникума устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда в Техникуме устанавливается на основе настоящего Положения, Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Техникума. Заработная плата работников государственных организаций (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников государственных организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

2.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников государственных организаций подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников государственных организаций из числа отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах

детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области».

3. Фонд оплаты труда в Техникуме формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников государственных организаций, объема субсидии, предоставляемой Техникуму на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

4. Штатное расписание Техникума утверждается директором техникума по согласованию с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Техникума в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу в фонде оплаты труда Техникума, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Техникума.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание государственной организации, должны определяться в соответствии с уставом государственной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее — ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее — ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее — номенклатура должностей).

ГЛАВА 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников Техникума устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Техникума. перечня видов выплат стимулирующего характера;

7. При определении размера оплаты труда работников Техникума учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Техникума;
- объем учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников Техникума предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников Техникума производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Директор техникума:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Техникуме помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Техникума;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Техникума.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Техникуме педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Преподавательская работа в той же государственной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

13. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же государственной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная государственная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом государственной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника».

ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

15. Оплата труда работников Техникума включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. Техникум в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Техникума устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Приведенные в настоящем примерном положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Государственная организация имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Государственная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

18.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных организаций, установленные настоящим примерным положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных организаций их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам государственных организаций, имеющие высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в государственных организациях, обособленных структурных подразделениях государственных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в государственных организациях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в приложении № 1 к настоящему примерному положению.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

20. За работу в государственных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 20 процентов работникам государственных организаций в порядке, установленном для рабочих и служащих учреждений, исполняющих наказания в виде лишения свободы, за особые условия труда. Сказанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работникам производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

21. За работу в государственных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, в том числе дошкольных образовательных организациях, обслуживающих работников предприятий Министерства Российской Федерации по атомной энергии, а также в государственных профессиональных образовательных организациях Свердловской области, находящихся вне закрытых административно-территориальных образований и осуществляющих подготовку квалификационных рабочих кадров для предприятий и организаций Министерства Российской Федерации по атомной энергии, по перечню, утвержденному в установленном порядке, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников повышается на 20 процентов. Сказанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Техникума, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

22. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктами 19-21 настоящего примерного положения по двум и более основаниям, абсолютный размер

каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2 и 3 к настоящему Положению.

23. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

24. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих» установлены в Приложении № 4 настоящего Положения.

25. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

26. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

27. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

28. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Техникума устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

29. Размеры должностных окладов работников государственных организаций, занимающих должности профессорско-преподавательского состава (далее — работники профессорско-преподавательского состава), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей профессорско-преподавательского состава в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Оплата труда директора Техникума, его заместителей и главного бухгалтера включают в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

30. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе профессорско-преподавательского состава установлены в приложении № 5 к настоящему примерному положению.

Размер должностного оклада директора Техникума определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и сходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной

платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

32. При установлении должностных окладов руководителям государственных организаций предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

33. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих» установлены в приложении № 6 к настоящему примерному положению.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливается работодателем на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя государственной организации, установленного в соответствии с п.30 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного п. 32 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливается в соответствии с локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.

34. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников государственных организаций (далее — медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты размерах, установленных:

для руководителей – Министерством образования и молодежной политики Свердловской области;

для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

35. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении N 7 к настоящему примерному положению.

Стимулирование руководителя государственной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности государственной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя государственной организации, на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций,

утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области (далее - положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

36. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии государственных организаций (далее — работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

37. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложениях № 8 и 9 к настоящему примерному положению.

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

38. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладами), ставкам заработной платы работников государственных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда государственной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

39. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложениях № 10 и 11 к настоящему примерному положению.

Для работников государственных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

39.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных организаций по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются государственной организацией самостоятельно в зависимости от сложности труда.

40. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, работникам профессорско-преподавательского состава, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего примерного положения.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

ГЛАВА 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

41. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя государственной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Всем работникам государственной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

42. Оплата труда руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику государственной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

43. Размер должностного оклада руководителя государственной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной

организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультативными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются государственной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте государственной организации, утвержденном директором государственной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

44. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Работникам государственных организаций (кроме руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам государственных организаций (кроме руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем государственной организации на основании нормативного акта Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта государственной организации.

45. При установлении должностных окладов руководителям государственных организаций предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем государственной организации в соответствии с локальным актом государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.

Размер выплаты конкретному работнику в срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

46. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливается работодателем на 10—30 процентов ниже должностного оклада руководителя государственной организации, установленного в соответствии с пунктом 43 настоящего примерного положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 45 настоящего примерного положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливается в соответствии с локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат,

устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

47. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей - Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых государственной организацией услуг, государственная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

48. Стимулирование руководителя государственной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности государственной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя государственной организации, на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области (далее — положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

Осуществление классного руководства не входит в должностные обязанности педагогических работников, которые определены квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Минсоцразвития России от 28 августа 2010 г. № 761. Классное руководство является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора), при этом сохраняются ранее установленные выплаты за классное руководство.

49. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации принимается руководителем государственной организации.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в государственных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

ГЛАВА 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

51. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников государственных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда государственной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

52. Для работников государственных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер выплат стимулирующего характера определяется государственной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем государственной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

53. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты

работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

54. Всем работникам государственных организаций выплачивается районные коэффициенты к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж государственной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда государственной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки, обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.

Размер выплат за интенсивность устанавливается работнику на определенный срок директором техникума с учетом уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач учреждения с учетом высокой степени самостоятельности и ответственности в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом техникума, трудовым договором.

Выплата стимулирующего характера за высокие результаты устанавливается по итогам работы за определенный период и учитывается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников техникума, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей. Мониторинг и оценка результативности ведется администрацией с участием Совета техникума.

Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема выполняемых работ.

55. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику государственной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности директору техникума осуществляется в целях укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, повышения качества работ, ориентированных на конечный результат, усиления ответственности и творческого подхода к решению уставных задач, направленных на оптимизацию расходов. Размер выплат производится ежемесячно в размере 100% от должностного оклада.

56. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при

выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов: «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

57. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменные работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются государственной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте государственной организации, утвержденном руководителем государственной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или государственной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственной организации.

58. Работникам государственных организаций (кроме руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам государственных организаций (кроме руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области. Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем государственной организации на основании нормативного акта Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта государственной организации.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

59. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем государственной организации в соответствии с локальным актом государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

В целях социальной защищенности работников государственных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя государственной организации применяется единовременное премирование работников Техникума:

- при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
- за участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий. Данный вид премирования работников применяется для оперативного разрешения непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе выполнения уставных задач учреждения. Выплаты могут устанавливаться как за выполнение заданий (работ), входящих в круг основных трудовых (должностных) обязанностей, так и за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей работников. Размер премирование за выполнение особо важных работ и мероприятий устанавливается директором техникума без согласования с представительным органом работников Техникума исходя из сложности, трудоемкости и срочности задания (работ) и мероприятий.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Техникума, принятым директором техникума с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Техникума.

60. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

61. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых государственной организацией услуг, государственная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ГЛАВА 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

62. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в государственных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

63. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

64. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

65. Размер выплат стимулирующего характера определяется государственной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем государственной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

66. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и

отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

67. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж государственной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда государственной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

68. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетные звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», почетные звания «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», за нагрудный знак «За верность профессии», нагрудный знак «Почетный наставник», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

69. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в государственной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственной организации. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

70. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

71. В целях социальной защищенности работников государственных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива

в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя государственной организации применяется единовременное премирование работников государственных организаций:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.

72. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Установлены основные положения, которые применяются при исчислении заработной платы работников государственных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Определен порядок оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Заработная плата работников государственных организаций устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в государственных организациях системами оплаты труда.

Фонд оплаты труда в государственных организациях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных государственных организаций, объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным государственным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не

относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда государственной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу государственной организации.

**ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников, которым устанавливается
повышенный на 25 % размер оклада (должностного оклада), ставки заработной
платы за работу в государственных организациях Свердловской области, в
отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются
Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, и
в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в поселках
городского типа и сельских населенных пунктах**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
2. секретарь учебной части, младший воспитатель, помощник воспитателя, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер.
3. Должности педагогических работников.
4. Должности руководителей структурных подразделений государственной организации Свердловской области далее — структурные подразделения):
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями; старший мастер; директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения; заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством; заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской; начальник отдела; главный диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
5. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):
архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, техник по защите информации, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер по ремонту, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер по защите информации, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, менеджер по персоналу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт.
6. Должности медицинских и фармацевтических работников (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»): инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врачи-специалисты.
7. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культорганизатор; библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор, аккомпаниатор-концертмейстер, художник-гример, художник по свету, художник-декоратор, художник-поставщик, художник-конструктор, художник-фотограф; главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер, заведующий отделом (сектором) музея.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	11 081.00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	10 775.00
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	11 081.00

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8 953,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель - без категории - высшая категория - 1 категория - аттестованный на соответствие занимаемой должности	10 716.00 13 395.00 12 859.00 11 788.00
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; - без категории - высшая категория - 1 категория - аттестованный на соответствие занимаемой должности Мастер производственного обучения: - без категории - высшая категория - 1 категория - мастер п/о аттестованной на соответствие занимаемой должности	10 716.00 13 395.00 12 859.00 11 788.00 10 716.00 13 395.00 12 859.00 11 788.00

4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	
	- без категории	11 076.00
	- высшая категория	13 845.00
	- 1 категория	13 291.00
	- аттестованный на соответствие занимаемой должности	12 184.00

Примечание:

При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальными актами государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляется Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются стимулирующие выплаты к минимальным размерам ставок заработной платы, должностных окладов в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,2;
- за почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - в размере 0,2;
- за почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - в размере 0,2;
- за нагрудный знак «За верность профессии» - в размере 0,2;
- за нагрудный знак «Почетный наставник» - в размере 0,2;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 0,5.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	19 245.00
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений государственной профессиональной образовательной организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер государственной профессиональной образовательной организации (структурного подразделения государственной профессиональной образовательной организации)	19 363.00

1	2	3
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения государственной профессиональной образовательной организации	18 552.00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий бюро пропусков	13 063.00
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	13 991.00
4 квалификационный уровень	мастер участка (включая старшего)	12 686.00
5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	13 203.00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	14 069.00
2 квалификационный уровень	главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя государственной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя государственной организации) диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик	15 151.00
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения государственной организации	15 336.00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик	10 498.00
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	10 109.00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник	10 498.00
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10 220.00
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10 353.00
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10 942.00

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - бухгалтер; - документовед; - специалист по охране труда; - инженер-программист (программист); - инженер-электроник (электроник); - специалист по кадрам; - экономист; - юрисконсульт - аналитик, - инженер по ремонту; - инженер; - психолог; - социолог; - сурдопереводчик, 	17 496.00 17 496.00 17 496.00 17 496.00 17 496.00 17 496.00 17 496.00 16 663.00 16 663.00 16 663.00 16 663.00 16 663.00 16 663.00
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	17 218,00
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	17 774.00
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	19 245.00

к Положению «Об оплате труда работников с 01.08.2022 г.
ГАПОУ СО «Областной техникум дизайна и сервиса»

**Профессиональные квалификационные группы должностей
медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра- хозяйка	11 675.00
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	14 624.00
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	14 624.00
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	15 752.00
4 квалификационный уровень	зубной врач; фельдшер, медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной	15 180.00
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	18 274.00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности медицинским и фармацевтическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культорганизатор	12 742.00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки; звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер; художник-гример; художник по свету; художник-декоратор; художник-постановщик; художник- конструктор; художник-фотограф	15 764.00
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Главный художник; режиссер-постановщик; главный дирижер; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер	15 212.00

Примечание.

При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности работникам культуры, искусства и кинематографии, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования и молодежной политики Свердловской област

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; лифтер; мойщик посуды; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	7 582.00
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	7 899.00
	оператор копировальных и множительных машин	8 265.00
	повар	11 665.00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	обувщик по ремонту обуви; оператор стиральных машин; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист	8 265.00
	киномеханик; маляр, парикмахер; швея	8 687.00
	машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур	11 865.00
	водитель автомобиля; столяр	11 865.00
	электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	11 300.00
2 квалификационный уровень	- слесарь-ремонтник 2-3 р; охранник;	10 353.00
	- слесарь-ремонтник 4-5 р.	11 865.00

1. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

1.1. Выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы при качественной оценке трудовой деятельности устанавливаются в следующих размерах

Стаж работы	Размер стимулирующих выплат
5-10 лет	10%
10-20 лет	15%
Свыше 20 лет	20%

1.2. Размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников техникума, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

1.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников техникума ведется администрацией с участием Совета техникума, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

1.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников техникума учитываются результаты:

- внутреннего контроля образовательного процесса в техникуме;
- самооценки работников техникума – «Лист самопроектирования образовательной деятельности педагога»;
- материалов отчетной документации;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся, родителей, социальных партнеров;
- других документов, отражающих результативность трудовой деятельности (педагогической, административной, административно-хозяйственной и др.).

1.5. Оценка деятельности обслуживающего персонала, рабочих и отдельных специалистов производится в абсолютных размерах или в процентном отношении к окладу.

1.6. Механизм распределения стимулирующих выплат:

1.6.1. на основании финансово-экономического анализа определяется сумма стимулирующей части фонда оплаты труда, подлежащую распределению на выплаты;

1.6.2. комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, утвержденная директором техникума на учебный год, проводит:

- анализ всех представленных документов (вышеперечисленных);
- определяет наиболее приоритетные мероприятия, направления работы;
- выносит предложения по размеру выплат стимулирующего характера в денежном выражении по всем подразделениям работников (проект приказа на выплаты);
- выплаты утверждаются директором техникума.

**2. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ,
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА**

2.1 Критерии выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (преподаватель, мастер производственного обучения)

№ п/п	Показатели	Критерии	Кол-ное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
I. Методическая деятельность			До 17 %	Ежемесячно
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<p>1. Активное участие в инновационной деятельности техникума:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ведение экспериментальной работы (проекты современных методик преподавания и их аналитические обоснования, конкурсные проекты профессиональной направленности, аттестационные проекты; • разработка авторских программ, учебных пособий; • разработка разделов ОПОП согласно требований ФГОС по срокам их выполнения; • разработка методических рекомендаций, указаний для обеспечения образовательного процесса по ОПОП при проведении лабораторных, практических, семинарских, самостоятельных работ, форм аттестаций (текущей, ПА, ИГА) и других форм контроля. <p>2. Результативное участие в работе по внедрению Федеральных государственных стандартов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • корректировка учебно-программной документации по ОП, предметам, 		По шкале оценивания результатов методической работы педагогических работников ОТДИС

		<p>дисциплинам с учетом требований ФГОС;</p> <ul style="list-style-type: none"> • календарно-тематическое планирование с применением совместных бинарных, интегративных занятий по освоению профессиональных компетенций на профессию/специальность согласно ФГОС; • разработка ФОС с учетом новых подходов для текущей, промежуточной и итоговой аттестации с учетом содержания ОПОП, профессионального модуля, учебной дисциплины, МДК (ситуационные и практические задания и задачи по предмету, разноуровневые варианты заданий для оценивания уровня форсированности ; профессиональных компетенций; • разработка: <ul style="list-style-type: none"> А) вариативных модулей для обеспечения компонента ОУ; Б) профессиональных модулей для обеспечения федерального компонента учебного плана на ОПОП. <p>3. Создание качественного комплексно-методического обеспечения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • дидактического материала по темам предмета: раздаточный материал, аудио-, видео- и медиатеки; • создание учебных пособий, электронных учебников, рабочих тетрадей; • формирование или коррекция паспорта кабинета/мастерской (систематизация средств обучения с учетом обновленных ОПОП; • создание наглядной и текущей информации в кабинете / мастерской по предмету, дисциплине. <p>4. Активное участие и проведение качественных</p>		
--	--	---	--	--

	<p>открытых мероприятий, общетехникумовского, городского, региональных уровней в соответствии с уровнем присвоенной квалификации.</p> <p>5. Системное использование современных образовательных технологий, новых форм организации учебного процесса и с учетом требований новых ФГОС:</p> <ul style="list-style-type: none"> • модульных подходов в обучении; • информационных технологий; • дифференцированных подходов; • других технологий. <p>6. Активное и результативное участие в работе методических объединений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • подготовке заседаний МО и МС; • педагогических конференций; • методических выставках; • по обмену опыта, предметных недель; • процедурах аттестации, аккредитации: • за регулярность участия: • до 2-х раз; • до 5- раз; • свыше 5 раз. <p>7. Участие в различных формах наставничества с молодыми педагогами (при наличии планов и отчетов о работе)</p> <p>8. Индивидуальная работа по самообразованию, через курсы ОУ и внешнее обучение в ОУ с дальнейшей с реализацией в учебной работе (результат внедрения в педагогическую деятельность в виде анализа внедрения и динамики результатов).</p>		
II. Учебная деятельность.		До 20%	Ежемесячно
	1.% успеваемости по предмету не менее 90 %, % качества не ниже 30%		

		2. % посещаемости предмета обучающимися не менее 90% от численности группы		
		3. соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины (опоздания, уход с работы, несвоевременное начало или завершение занятий)		
		4. ведение учетно-отчетной документации (журналы, отчеты, планирование)		
		5. Результативная работа по укреплению и развитию кабинета: <ul style="list-style-type: none"> • Санитарное состояние и соблюдение ТБ • Сохранность оснащения (мебель и оборудование) • Создание условий для развития МТБ 		
		6. 100% успеваемость обучающихся по предмету в промежуточной аттестации по итогам года		
		7. 100% выпускников, получивших положительные оценки по предмету по результатам завершающей аттестации		
		8. результативная работа по профориентации: <ul style="list-style-type: none"> • Работа с учащимися школ • Участие в проведении Дней открытых дверей • Участие в выставках и мероприятиях по созданию имиджа техникума 		
		9. подготовка участников и победителей (призеров) общетехникумовских, городских, региональных и всероссийских мероприятий		
III. Учебно-производственная деятельность. (для мастеров производственного обучения)			До 20%	Ежемесячно
	За качество выполняемых работ	1. % за успеваемости по предмету не менее 90%, % качества не ниже 30%. 2. % посещаемости предмета обучающимися не ниже 90% от численности группы. 3. Соблюдение трудовой и исполнительной дисциплины (опоздание, уход с работы,		

		<p>несвоевременной начало или завершение занятий).</p> <p>4. Ведение учетно-отчетной документации (журналы, отчеты, планирование).</p> <p>5. Результативная работа по укреплению и развитию уч. мастерской:</p> <ul style="list-style-type: none"> - санитарной состояние и соблюдение ТБ; - сохранность оснащения (мебель, оборудование) - создание условий для развития МТБ <p>6. 100% успеваемость обучающихся по производственному обучению в промежуточной аттестации по итогам года.</p> <p>7. 100% выпускников, получивших положительные оценки по результатам государственной итоговой аттестации.</p> <p>8. Высокий уровень подготовки и проведения Государственной итоговой аттестации (уровень сформированности общих и профессиональных компетенций выпускников)</p> <p>9. Не менее 25% выпускников, получивших повышенные разряды.</p> <p>10. Не менее 90% от общего количества выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии или продолживших обучение на программах СПО или ВПО.</p> <p>11. Подготовка участников и победителей (призеров) общетехникумовских, городских, региональных и всероссийских мероприятий.</p> <p>12. Результативная работа по профориентации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с учащимися школ; - участие в проведении Дней открытых дверей; - участие в выставках и мероприятиях по созданию имиджа техникума. 		
--	--	---	--	--

IV. Учебно-воспитательная деятельность.		До 13%	Ежемесячно
За качество выполняемых работ	<p>Показатели, характеризующие участие преподавателей в воспитательной работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • активное участие в работе совещаний, взаимодействие с пед. коллективом ОУ по вопросам: воспитания обучающихся, решению конфликтных ситуаций, предупреждению правонарушений; • организация и результативность работы кружков, секций, ДОП и т.д.; • участие в организации и проведении мероприятий воспитательного характера, внеклассных мероприятий на уровне группы, курса, ОУ. <p>Показатели, характеризующие участие мастеров п/о, кл. руководителей, кураторов групп в воспитательной работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • активное участие в работе совещаний, взаимодействие с пед. коллективом ОУ, Советом по профилактике правонарушений, ОпДН, ТКДНиЗП по вопросам: воспитания обучающихся, решению конфликтных ситуаций, предупреждению правонарушений; • организация и результативность работы с коллективом группы: создание и организация работы актива группы, проведение классных часов, бесед, лекций, выпуск стенных газет, участие в работе радио, выпуске газеты «Зигзаг» и т.д.; • организация и активное участие в проведении мероприятий воспитательного характера, спортивно-массовых и культмассовых внеклассных мероприятиях на уровне курса, ОУ; 		

		<ul style="list-style-type: none"> • результаты работы с документацией группы, системность в подготовке и сдаче отчетности; • участие в разработке сценариев, методических пособий, положений, информационных буклетов и тд.; • работа по сохранности контингента, снижение показателей пропусков занятий без уважительной причины, организация взаимодействия с родителями обучающихся. 		
--	--	---	--	--

2.2. Критерии выплат стимулирующего характера **социально-педагогическим работникам (социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам)**

№ п/п	Показатели	Критерии	Кол-ное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За эффективную работу с обучающимися «группы риска» (алкогольная и наркозависимость, табакокурение, пропуски занятий без уважительных причин)	<ul style="list-style-type: none"> • результативность текущего контроля, строгий учет; • эффективная профилактическая работа (групповая и индивидуальная); • динамика положительных результатов по снижению обучающихся «группы риска» 	13%	Ежемесячно
2	За профилактику девиантного поведения	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие правонарушений; • динамика снижения количества обучающихся, состоящих на учете в ИДН 	7%	
3	За организацию культурно-массовой и спортивной работы	<ul style="list-style-type: none"> • 50-75% занятости от числа обучающихся в работе предметных кружков (музыкальных, художественных и др.); • 90-100% занятости от числа обучающихся в культурно-массовых и спортивных мероприятиях 	5%	
4	За учебные достижения обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> • динамика роста положительных результатов по всем направлениям 	15%	

	УГВ и опекаемых обучающихся	учебно-воспитательной работы (успеваемость, посещаемость, активность в общественной жизни, защищенность по социально-бытовым условиям) воспитанников УГВ		
5	За организацию работы по самоуправлению	<ul style="list-style-type: none"> динамика роста положительных результатов учебной, воспитательной профилактической работы 	5%	
6	Внешняя оценка деятельности социально-педагогической работы; субъективная оценка родителей, социальных партнеров	<ul style="list-style-type: none"> положительная оценка социально-педагогической работы (анкеты, опросы и др.); отсутствие жалоб и конфликтов 	5%	

2.3. Критерии выплат стимулирующего характера **работникам библиотеки**

№ п/п	Показатели	Критерии	Кол-ное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За формирование библиотечного фонда на основе потребностей педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> системное пополнение библиотечного фонда; 75%-100% охват обучающихся и педагогов; информатизация библиотечной работы 	20%	
2	За качественное обслуживание обучающихся, педагогов, сотрудников колледжа	<ul style="list-style-type: none"> удовлетворенность потребителей в образовательных и информационных услугах библиотеки; высокая читательская активность обучающихся; высокий уровень мероприятий по формированию культуры чтения, воспитанию культурного и социального самосознания, эмоционального развития обучающихся 	20%	

3	За эффективное использование рабочего времени	<ul style="list-style-type: none"> • четкое планирование и выполнение планов; • высокий уровень исполнительской дисциплины 	10%	
---	---	--	-----	--

2.4. Критерии выплат стимулирующего характера педагогам-психологам

№ п/п	Показатели	Критерии	Кол-ное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За своевременную и качественную психологическую диагностику обучающихся	<ul style="list-style-type: none"> • наличие качественных программ психолого-педагогического сопровождения учебных групп; • адаптация нового контингента к условиям техникума 	20%	
2	За психологическое просвещение, консультирование и профилактику	<ul style="list-style-type: none"> • 75%-100% охват обучающихся по вопросам психологического просвещения; • устойчивость межличностных отношений обучающихся в коллективе сверстников и педагогов 	20%	
3	Внешняя оценка деятельности педагога-психолога; субъективная оценка родителей	<ul style="list-style-type: none"> • положительная работа психологической службы (результаты анкет, опросов); • стрессоустойчивый коллектив обучающихся и педагогов техникума 	10%	

2.5. Критерии деятельности заместителей директора, заведующих структурными подразделениями, старших мастеров

№ п/п	Показатели	Критерии	Кол-ное выражение в %, к долж. окладу или в абсол. разм.	Периодичность установки
1	За соответствие деятельности техникума уставу и нормативно-правовым документам	<ul style="list-style-type: none"> • юридически грамотно разработанные локальные акты техникума; • знание нормативно-правовых документов различного уровня; 	2%	Ежемесячно

		<ul style="list-style-type: none"> • наличие системы управления на всех уровнях: общетехникумовском, административном, групповом и самоуправление 		
2	За организацию и контроль учебно-воспитательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> • качественная организация теоретического и практического обучения. Выполнение учебных планов и программ каждой учебной группы; • выполнение плана набора нового контингента обучающихся (100%); • сохранность контингента обучающихся (100%); • высокий уровень подготовки и проведения ГИА. Высокие результаты ГИА; • высокий процент охвата обучающихся дополнительным образованием; • отсутствие нарушений правил, охраны труда и ТБ; • эффективность мониторинга и контроля учебной, научно-методической и инновационной работы в техникуме 	20%	
3	За работу по развитию учебно-материальной базы	<ul style="list-style-type: none"> • наличие учебно-материальной базы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, требованиями санитарно-гигиенических норм и пожарной безопасности; • наличие нормативной документации по охране труда, обеспечению безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения; • своевременность списания оборудования и материалов; • систематическое пополнение современными 	5%	

		<p>инструментами, оборудованием, материалами;</p> <ul style="list-style-type: none"> • подключение к сети Интернет; • наличие и эффективность использования материально-технической базы для внеучебной работы с обучающимися; • объем внебюджетных средств, используемых на развитие учебно-материальной базы учреждения 		
4	За организацию эффективной инновационной деятельности техникума	<ul style="list-style-type: none"> • введение новых профессий и специальностей; • высокий уровень информатизации всех подразделений техникума; • своевременная и качественная работа по внедрению новых Федеральных Государственных образовательных стандартов; • высокий уровень аттестации педагогических и руководящих работников техникума 	10%	
5	За работу по развитию внебюджетной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень организации внебюджетной деятельности подразделений техникума; 	3%	
6	За работу с педагогическими кадрами	<ul style="list-style-type: none"> • качественный состав кадров; • проведение аттестации педагогических кадров. Высокий процент аттестации (не менее 80%); • системное повышение квалификации педагогических работников в различных формах; • формирование кадрового резерва; • поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; 	5%	
7	За высокий уровень исполнительской дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> • своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных 	5%	

		<p>документов, программ различного уровня;</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдение сроков прохождения учреждением лицензирования государственной аккредитации; • соблюдение финансовой дисциплины; • целевое расходование бюджетных средств; 		
--	--	---	--	--

2.6. Критерии деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части, инженерно-технических специалистов, инженера по охране труда, инженера-энергетика

№ п/п	Показатели	Критерии	Кол-ное выражение в %, к долж. окладу или в абсол. разм.	Периодичность установки
1	За образцовое санитарно-гигиеническое состояние техникума	<ul style="list-style-type: none"> • система работы по созданию санитарно-гигиенических условий в техникуме; • своевременное устранение замечаний Роспотребнадзора, Технадзора 	10%	
2	За создание условий для образовательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • системность и своевременность планово-предупредительных ремонтов, строгий контроль по использованию материальных ресурсов; • система и своевременность обеспечения образовательного процесса материально-техническими ресурсами 	15%	
3	За состояние пожарной безопасности	<ul style="list-style-type: none"> • система работы по предупреждению пожарной безопасности; • своевременное устранение замечаний Госпожнадзора 	10%	
4	За организацию работы автотранспорта	<ul style="list-style-type: none"> • система работы по предупреждению ДТП, поломок автотранспорта; • своевременное прохождение технического осмотра автотранспорта 	5%	

5	За высокий уровень исполнительской дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> • своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, смет и др.; • соблюдение финансовой дисциплины; • целевое расходование бюджетных средств 	10%	
---	---	---	-----	--

2.7. Критерии деятельности **работников учебно-методической службы (заведующая методическим кабинетом, методист, старший методист)**

№ п/п	Показатели	Критерии	Кол-ное выражение в %, к долж. окладу или в абсол. разм.	Периодичность установки
1	Учебно-методические работы по организации учебного процесса	<ul style="list-style-type: none"> • эффективное научно-методическое сопровождение образовательных программ (наличие необходимых научно-методических продуктов; консультирование педагогов; оказание методической помощи при разработке дидактико-методических материалов); • системное обобщение и распространение инновационных педагогических технологий; • стабильность и эффективность научно-исследовательской деятельности обучающихся и педагогов; • качественная организация и проведение повышения квалификации на всех уровнях; • качественная организация и проведение аттестаций педагогических работников 	35%	
2	За издательскую и выставочную деятельность	<ul style="list-style-type: none"> • системная работа по развитию издательской деятельности (разработка методических рекомендаций, пособий, указаний и др.); 	10%	

		<ul style="list-style-type: none"> • наличие постоянно действующей методической выставки инновационных продуктов педагогической деятельности 		
3	За высокий уровень исполнительской дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> • своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ различного уровня и методических продуктов; • прохождение аттестации в установленные сроки; • повышение квалификации 	5%	

2.8. Критерии деятельности учебно-вспомогательного персонала (кассир, кладовщик, гардеробщик, слесарь, рабочий по благоустройству территории, кухонный рабочий, водитель, уборщик служебных помещений, завхоз, медсестра, плотник, электрик, повар, вахтер, грузчик и др.)

№ п/п	Показатели	Критерии	Кол-ное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За образцовое техническое и санитарно-гигиеническое состояние техникума	<ul style="list-style-type: none"> • оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок; • обеспечение нормативных условий по охране труда • качественное и своевременное проведение уборки всех помещений; • надежность систем энерго и водоснабжения. Качественное выполнение профилактических работ. • качественное обслуживание гардероба; • высокий уровень оказания медицинских услуг • высокий уровень обслуживания посетителей столовой 	40%	
2	За организацию работы автотранспорта	<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень технического состояния автомобилей; • отсутствие ДТП, замечаний; 	5%	

		<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение безопасной перевозки обучающихся (пассажиров) 		
3	За высокий уровень исполнительской дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> • своевременность и качество выполняемых работ; • инициатива и творчество при выполнении заданий; • эффективное использование рабочего времени. 	5%	

2.9. Критерии деятельности работников бухгалтерии (Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист, бухгалтер-калькулятор)

№ п/п	Показатели	Критерии	Кол-ное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За организацию финансово-хозяйственной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень формирования учетной политики и разработки мероприятий по ее реализации; • четкое выявление внутрихозяйственных финансовых резервов и устранение потерь и непроизводительных затрат; • высокая организация учета и отчетности материально-технической отчетности; • строгий учет поступающих денежных средств; • своевременное перечисление по счетам всех видов; • высокая грамотность заполнения финансовых документов; • качественный экономический анализ хозяйственной деятельности техникума; • обеспечение режима экономии и устранение необоснованных финансовых и материальных затрат; • своевременность, оперативность по приему, учету, выдаче денежных средств, денежных 	40%	Ежемесячно

		<p>документов, ценных бумаг с соблюдением правил, обеспечивающих их сохранность;</p> <ul style="list-style-type: none"> • строгое соблюдение правил при выдаче денежных средств 		
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> • своевременность и качество выполняемых работ; • инициатива и творчество при выполнении заданий; • эффективное использование рабочего времени 	10%	

2.10. Критерии деятельности учебно-вспомогательного рабочего персонала (секретарь учебной части, документовед, архивариус, приемщик заказов лаборант)

№ п/п	Показатели	Критерии	Кол-ное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За создание условий для организации учебного процесса	<ul style="list-style-type: none"> • системность, четкость работы с административно-распорядительными документами; • системность и грамотность в работе с входящей и исходящей документацией; • высокий уровень в части нормативно-правовых актов, касающихся документационного обеспечения управления, основ законодательства о труде; • высокий уровень порядка, комплектования, сохранности архивных документов; • системность, аккуратность по оформлению личных дел обучающихся; • грамотное ведение книг выдачи и учета документов различного уровня 	40%	
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> • своевременность и качество выполняемых работ. Инициатива и творчество при выполнении заданий; 	10%	

		<ul style="list-style-type: none">• эффективное использование рабочего времени.		
--	--	---	--	--

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Фиксированные компенсационные выплаты:

Наименование выплат	Размер выплат
Работа в тяжелых и вредных условиях труда при условии занятости не менее 50% рабочего времени	до 12%
Работа в тяжелых и особо вредных условиях труда при условии занятости не менее 50% рабочего времени	до 24%
Уральский коэффициент (климатические условия)	15%
Реализация программ с детьми обучающихся в коррекционных группах с ограниченными возможностями здоровья	15%
Проверка письменных работ	до 20%
Классное руководство, кураторство	до 20%
Заведование кабинетом, учебной мастерской	до 10%
Руководство предметной, цикловой методической комиссией	до 20%
Минимальный оклад увеличивается сторожам техникума, работающим в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов)	не менее 35% часовой ставки (части оклада) за час работы в ночное время.
Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора)	5000 рублей