

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор «ФГОУ СПО АПЭТ»

_____ Н.Д. Скуматова

«30» сентября 2008

П О Л О Ж Е Н И Е

об оплате труда работников

Федерального государственного образовательного учреждения

среднего профессионального образования

«Ангарский промышленно-экономический техникум»

«ФГОУ СПО АПЭТ»

ПРИНЯТО:

Советом «ФГОУ СПО АПЭТ»

Протокол №6

от «29» сентября 2008

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение согласовано с Советом учебного заведения, принято общим собранием трудового коллектива техникума, утверждено директором техникума и регулирует порядок оплаты труда работников ФГОУ СПО «Ангарский промышленно-экономический техникум».

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива техникума.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности техникума. Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п. относительно к получаемому доходу техникума от средств, поступающих от приносящих доход деятельности и призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы учебного заведения.

1.4. Положение вступает в действие с 01.12.2008 года. По инициативе группы работников техникума, директора техникума по согласованию с Советом учебного заведения и собрания трудового коллектива техникума Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.5. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников ФГОУ СПО «Ангарский промышленно-экономический техникум» за счет средств федерального бюджета и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в техникум по совместительству;
- порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- систему оплаты и стимулирования труда структурных подразделений техникума.

1.6. При переходе на новую систему оплаты труда, базовая заработная плата работников техникума (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть:

- меньше существующей месячной заработной платы, выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений до 1 декабря 2008г.;
- ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Введение в техникуме новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

1.8. При переходе на новую систему оплаты труда все работники техникума письменно предупреждаются об этом переходе до 01.10.2008 года. С 01.12.2008 года со всеми работниками по их заявлению заключается новый Трудовой договор в соответствии с требованиями Трудового Кодекса.

1.9. С вновь поступающими после 01.12.2008 года на работу в техникум работниками, заключается Трудовой договор в соответствии с требованиями Трудового Кодекса и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

1.10. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам техникума, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении под председательством директора техникума создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе заместителей директора, руководителей предметных цикловых комиссий, представителя трудового коллектива.

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора техникума.

1.11. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором техникума на основе Перечня требований и критериев и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемом директором техникума с каждым работником.

1.12. К основному персоналу техникума относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учебное заведение: преподаватели, работники учебных, методических и информационных центров и т.п.

1.13. Выплата заработной платы работникам техникума осуществляется 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом техникума эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до дат увольнения и начала отпуска.

1.14. Глоссарий понятий и терминов, используемых в данном положении:

Заработная плата

Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя базовую часть фонда оплаты труда и, при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Базовый оклад

Минимальный фиксированный размер оплаты труда работника техникума за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Должностной оклад

Фиксированный размер оплаты труда работника техникума за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из базового оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

Минимальный размер оплаты труда

Минимальная заработная плата, устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсации и стимулирующие выплаты.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается. С 01.01.2009г. размер минимальной заработной платы составит 4330 руб. ст. 1 Федерального закона от 24.06.2008 N 91-ФЗ

Премии

Выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в техникуме.

Стимулирующие доплаты и надбавки, как правило, персонифицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

Стимулирующая доплата устанавливается и гарантированно выплачивается в течение учебного года за сложность, интенсивность, напряженность и степень ответственности по результатам работ индивидуально каждому работнику по системным показателям, определяемым настоящим Положением.

Стимулирующая надбавка устанавливается за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям, определяемым настоящим Положением и выплачивается ежемесячно. Стимулирующая надбавка ежегодно изменяется в зависимости от качества труда работника и фонда оплаты труда.

Повышающий коэффициент

Множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ).

Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в трудовом коллективе техникума. Заключается между коллективом в лице представителей работников учебного заведения и директором учебного заведения.

Специальная часть фонда оплаты труда

Фиксированная доля заработной платы работников техникума, включающая в себя выплаты компенсационного характера, а также обязательные выплаты по основаниям, предусмотренным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

Базовая часть фонда оплаты труда

Фиксированная доля заработной платы работников техникума, состоящая из должностного оклада и специальной части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда

Доля заработной платы отдельных работников техникума, включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным в настоящем Положении, иных локальных нормативных актах техникума, рассчитываемая индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к

должностному окладу и выплачиваемая работнику только при наличии вышеуказанных оснований.

Штатные работники

Работники, работающие в техникуме на постоянной основе по Трудовому договору.

Внутреннее совмещение работ

Работники техникума, привлекаемые для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами учебного заведения при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

Работники - совместители

Работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности техникума в соответствии с его уставными задачами учебного заведения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1 Фонд оплаты труда работников учебного заведения формируется директором техникума на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Система оплаты труда работников техникума включает в себя размеры:

- базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

2.1.3. Техникум, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

2.1.4. Размеры выплат по оплате труда работников техникума устанавливаются на основе требований и критериев, определенных настоящим Положением с учетом:

- требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- требований единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников техникума.

2.1.5. Размеры выплат заработной платы работникам техникума устанавливаются директором техникума самостоятельно в соответствии с ПКГ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и включают в себя:

- базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника техникума;
- базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника техникума умноженный на размеры повышающих коэффициентов, процентов, абсолютных сумм оплаты труда с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ в соответствии с уставными целям техникума. Данная выплата устанавливается решением

директора техникума на учебный год. В дальнейшем с учетом качества выполняемых работ и наличием средств, предусмотренных на оплату труда, может повышаться или понижаться. Базовый размер должностного оклада меняется с момента изменения уровня минимальной заработной платы в соответствии с Федеральным законом.

2.1.6. Размер должностных окладов определяется путем умножения базового оклада на соответствующий повышающий коэффициент. Перечень повышающих коэффициентов и размеры должностных окладов устанавливаются Приложением 3 к настоящему Положению и утверждается на Совете техникума на очередной финансовый год.

2.1.7. Повышающий коэффициент к базовому окладу по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. В техникуме устанавливаются компенсационные выплаты согласно данного Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. (Приложение А).

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам техникума в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и государственными нормативными актами к базовым (минимальным) окладам (установленным должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессионально-квалификационным уровням ПКГ.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. В целях повышения качества деятельности техникума и стимулирования результативности и качества труда работников учебного заведения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие доплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы.

Согласно системным показателям.

2.3.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются директором техникума в процентном отношении или в абсолютных размерах к окладам (ставкам) по соответствующим профессионально квалификационным уровням ПКГ в пределах средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и выплачиваются в соответствии со сметными назначениями, штатным расписанием и системным показателям. (Приложение Б).

2.3.3. Стимулирующие доплаты работникам устанавливаются директором по системным показателям в соответствии с качеством работы и средств техникума, направленных на оплату труда и гарантированно выплачиваются в течение всего учебного года. Размеры доплат в течение года могут повышаться, понижаться или отменяться по решению директора и представлению комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

2.3.4. Размер стимулирующих выплат работникам в виде надбавок и премий устанавливается в соответствии с Положением **на месяц** и определяется как в процентах к окладу (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

2.3.5. Выплаты стимулирующих надбавок и премий работникам производятся **ежемесячно** по представлению комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности работ работников по системным показателям, представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений техникума. Решение о выплатах надбавок и премий заместителям директора техникума, главному бухгалтеру и другим работникам, подчиненным директору техникума

непосредственно производятся ежемесячно по решению директора на основе оценки результатов работ по системным показателям.

2.4. Условия премирования

2.4.1. Премирование осуществляется по решению директора в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных техникумом на оплату труда работников:

главного бухгалтера, зам. директора, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений техникума, иных работников, подчиненных зам. директора – по представлению зам. директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях техникума – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.4.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

2.4.3. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем месяце;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;

выполнение поручения работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4.4. Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном

размере. Максимальным размером премия по итогам работы за месяц не ограничена.

2.4.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.

2.4.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественных результат труда.

2.4.7. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

2.4.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения техникума, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа техникума;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению директора.

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

размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

2.5. Условия оплаты труда директора техникума, заместителей директора и главного бухгалтера.

2.5.1. Заработная плата директора техникума состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и устанавливаются учредителем: Федеральным агентством по образованию на условиях Трудового договора.

2.5.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором техникума на 10-30 процентов ниже должностного оклада, установленного директору учредителем. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

2.5.3. Для заместителей директора техникума, главного бухгалтера директор техникума устанавливает перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Федеральным агентством по образованию. Данный перечень включается в текст Трудового договора с работником.

2.5.4. Премирование директора техникума осуществляется с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы, установленными Федеральным агентством по образованию за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных Федеральным агентством по образованию на эти цели.

2.5.5. Размеры и порядок премирования директора техникума ежегодно устанавливаются Федеральным агентством по образованию в дополнительном соглашении к Трудовому договору.

3. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Штатные расписания по всем видам деятельности учебного заведения, включает все должности работников, кроме педагогического персонала, ежегодно утверждаются директором техникума.

3.2. Численный состав работников техникума должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем - Федеральным агентством по образованию.

3.3. В штатном расписании техникума предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание составляется по всем видам работников учебного заведения (кроме педагогического) структурным подразделениям техникума, созданным в соответствии с Уставом техникума (лаборатория, отдел, отделение, учебный центр информационных технологий и т.д.).

3.4. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Для обеспечения преподавателями реализации учебно-воспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты. С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки согласно системным показателям.

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

3.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в техникуме, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором техникума.

3.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей техникума устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.8. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором техникума самостоятельно, пропорционально отработанному времени.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Оплата труда библиотечных и других работников техникума, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

4.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться техникумом на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств направляемых на оплату труда.

**Выплаты компенсационного характера, предусмотренные
Трудовым кодексом Российской Федерации**

Наименование выплаты	Единица измерения (максимальные размеры)
1. За работу в особых условиях труда с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	12%
2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями (данные процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику): – районный коэффициент – надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями.	20% 30%
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).	
4. За книгоиздательскую продукцию	100 руб.
5. За ученую степень	15-30%

Выплаты стимулирующего характера

1. Доплаты стимулирующего характера

Наименование доплаты	Критерии	Единица измерения
1. За выполнение функций председателя ПЦК	<ul style="list-style-type: none"> – Качество выполнения образовательных программ в соответствии с требованиями ГОС СПО и государственного плана приема и выпуска специалистов; – Уровень сформированности общих и профессиональных компетенций студентов; – Развитие ресурсной базы обучения; – Сохранность контингента обучающихся (успеваемость и посещаемость); – Работа в инновационном режиме (использование инновационных технологий обучения, средств ВТ и ТСО, развитие социального партнерства). 	20-25%
2. За выполнение функций куратора	<ul style="list-style-type: none"> – Морально-психологическое состояние студентов учебной группы; – Сохранность контингента обучающихся (успеваемость и посещаемость); – Уровень сформированности общественных и социальных компетенций; – Отсутствие пропусков по неуважительным причинам; – Отсутствие правонарушений. 	20-25%
3. За выполнение функций зав. кабинетами и лабораториями	<ul style="list-style-type: none"> – Соответствие учебно-материальной базы требованиям качественной подготовки специалистов; – Наличие учебно-материальной базы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, требованиями санитарно-гигиенических норм и пожарной безопасности; – Наличие паспорта кабинета; – Обеспечение сохранности имущества; – Участие в смотре-конкурсе кабинетов. 	10-15%

4. За проверку письменных работ	<ul style="list-style-type: none"> – Преподавателям русского языка и литературы, математики, иностранного языка; – Преподавателям инженерной графики, спецрисунка, конструирование одежды, моделирование и художественное оформление одежды; – Преподавателям химии, физики, информатики; – Преподавателям бухгалтерского учета, экономики организации, экономики отрасли. 	5-15% от количества пед. часов
5. За знаки отличия в сфере образования		20%
6. За стаж непрерывной работы, выслугу лет	<ul style="list-style-type: none"> – При стаже от 5 до 10 лет – При стаже от 10 до 15 лет – При стаже от 15 до 20 лет – При стаже свыше 20 лет 	10% 15% 20% 30%
7. Молодым специалистам (в течение 3-х лет)		до 3-х лет 20%

2. Надбавки стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие надбавки всем категориям работников техникума:

- за самостоятельное, инициативное, полное, своевременное и эффективное выполнение функциональных обязанностей;
- за выполнение Устава, Правил внутреннего распорядка и Единых педагогических требований;
- за соблюдение требований техники безопасности, режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм, культуры образовательной среды;
- за качественное и своевременное представление отчетности;
- за развитие кадрового состава учебного заведения;
- за качественное и оперативное выполнений особо важных (особо срочных) заданий руководства техникума;

- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью техникума;
- за работу по техническому обеспечению учебного процесса (техническому оснащению, ремонту, монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- поощрительная надбавка (выплата) в связи с юбилейными датами техникума;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению администрации;
- в связи с завершением учебного года;
- за подготовку объектов к зимнему сезону;
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведение приемных экзаменов;
- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг;
- доплата за обеспеченность внебюджетной деятельности;
- доплаты штатным сотрудникам за защиту диссертации;
- за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;
- за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) работников. При назначении этой надбавки указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины её установления;
- поощрительные выплаты в связи с юбилеем, с выходом на пенсию работникам, проработавшим не менее 5-ти лет;
- за классность водителям:
 - 1 класс до 40%;
 - 2 класс – до 30%;
 - 3 класс – до 20%;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных

обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы, или иные причины её установления.

2.2. Стимулирующие надбавки основному персоналу:

Выплаты стимулирующего характера	Критерии	Единица измерения
За интенсивность и высокие результаты работы	<ul style="list-style-type: none"> – Участие во внедрении инновационной образовательной программы в образовательном учреждении в рамках приоритетного национального проекта «Образование»; – Участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательного учреждения; – Участие в выполнении контрольных цифр приема в образовательное учреждение; – Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования; – Участие в конкурсах профессионального мастерства; – Разработка, проведение и документальное оформление методических мероприятий, презентаций опыта, в том числе по воспитательной работе; – Организация и руководство творческими объединениями по предмету профессиональной направленности; – Подготовка победителей (призеров) 	

	<p>всероссийских (региональных, городских) олимпиад, смотров, конкурсов и т.п.;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Участие в реализации программы сотрудничества с внешними партнёрами; – Выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. 	
<p>2. За качество выполняемых работ</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Не менее 75% от общего числа обучающихся, получивших оценки «5», «4» при прохождении промежуточной аттестации за курс обучения; – Превышение плановой наполняемости в группах (подгруппах); – Отчисленных, до окончания срока обучения по неуважительной причине, не более 10% от общего числа обучающихся; – Создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные внутренние и внешние рецензии; – Публикация материалов методического характера; – Разработка и чтение нового авторского спецкурса; – Разработка, апробирование и документальное оформление 	

	<p>междисциплинарных курсов.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Руководство курсовыми и дипломными работами (проектами), получившими реальные практические результаты; – Использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса. 	
--	---	--

3. Премияльные выплаты

3.1. Премияльные выплаты всем категориям работников техникума:

- Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- Премия за образцовое качество выполняемых работ;
- Премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Премияльные выплаты основному персоналу при достижении следующих показателей:

- Не менее 75% от общего числа выпускников, получивших оценки «5» и «4» при прохождении итоговой аттестации;
- Не менее 25% от общего числа выпускников, получивших повышенные разряды;
- Не менее 50% от общего числа выпускников, трудоустроенных по полученной профессии;
- Участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- Организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий;
- Участие в развитии научно-технического творчества обучающихся.