

Согласовано:  
Председатель  
Профсоюзной организации  
ГБПОУ ККАТТС  
 Я.А. Нюхлякова  
«09» января 2024 г.

Утверждено:  
Приказом № 1 от 09.01.2024 г.  
Директор ГБПОУ ККАТТС  
В.А. Шульга  
«09» января 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**государственного бюджетного профессионального образовательного**  
**учреждения Краснодарского края**  
**«Апшеронский техникум автомобильного транспорта и сервиса»**

г. Апшеронск  
2024 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ГБПОУ КК "Апшеронский техникум автомобильного транспорта и сервиса" (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края", со всеми вытекающими изменениями;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее-ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее – Постановление № 225);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: "Производство алкогольной и безалкогольной продукции"; "Хлебопекарно-макаронное производство"; "Кондитерское производство"; "Крахмалопаточное производство"; "Производство сахара"; "Производство пищевых концентратов"; "Табачно-махорочное и ферментационное производства"; "Эфиромасличное производство"; "Производство чая"; "Парфюмерно-косметическое производство"; "Масложировое производство"; "Добыча и производство поваренной соли"; "Добыча и переработка солодкового корня"; "Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства"; "Торговля и общественное питание"; "Производство консервов" (далее – Постановление № 30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее – Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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" (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования);

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

государственные образовательные организации и государственные учреждения образования Краснодарского края – организации и учреждения, находящиеся в ведомственной принадлежности исполнительного органа Краснодарского края, осуществляющего государственное управление в сфере образования (далее соответственно – ГОО и ГУ, учреждения, Министерство);

работник ГОО и ГУ – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с ГОО и ГУ в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник ГОО и ГУ, должность которого отнесена к категории административно-управленческого

персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 "Должности руководителей" Постановления № 37, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник – работник ГОО и ГУ, осуществляющих образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник ГОО и ГУ, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 31, 4, 41 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимым для выполнения трудовых функций, в разделе "Должности специалистов" Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, Приказа № 126н, Приказа № 547н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника ГОО и ГУ за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников ГБПОУ КК АТАТС за счет средств бюджета Краснодарского края и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников ГБПОУ КК АТАТС;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, красной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
согласования с Краснодарской краевой организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника ГБПОУ КК АТАТС, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

1.7. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника ГБПОУ КК АТАТС зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников, предусматриваемый Министерству, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (выполненных работ).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда ГБПОУ КК АТАТС не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

## 2. Основные условия оплаты труда работников.

2.1. Оплата труда работников ГБПОУ КК АТАТС, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 "Основные условия оплаты труда работников ГОО и ГУ" настоящего Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГОО и ГУ применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н:

отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 квалификационный разряд (уборщик служебных помещений, дворник) -8121 рубль;

2 квалификационный разряд (сторож (вахтер), кладовщик, кухонный рабочий, мойщик посуды) -8365 рублей;

3 квалификационный разряд (слесарь сантехник, слесарь-ремонтник, повар) -8616 рублей;

2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) -8875 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

4 квалификационный разряд (водитель автомобиля) -8875 рублей;

5 квалификационный разряд - 9142 рубля;

2 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

6 квалификационный разряд -9417 рублей;

7 квалификационный разряд -9700 рублей;

3 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8

квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	-9991 рубль;
4 квалификационный уровень	-10291 рубль.

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением N 37, Приказом N 247н, Приказом N 547н, Приказом N 559н, Приказом N 761н:

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

1 квалификационный уровень (архивариус, дежурный (по общежитию), комендант, калькулятор)	- 8365 рублей;
--	----------------

2 квалификационный уровень	- 8449 рублей;
----------------------------	----------------

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

1 квалификационный уровень (лаборант, секретарь руководителя)	- 8616 рублей;
---	----------------

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	- 8703 рубля;
--	---------------

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	- 8789 рублей;
--	----------------

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория (специалист по охране труда)	- 8875 рублей;
---	----------------

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	- 8961 рубль;
--	---------------

2 квалификационный уровень	- 8703 рубля;
----------------------------	---------------

3 квалификационный уровень(заведующий производством (шеф повар)	- 8961 рубль;
---	---------------

4 квалификационный уровень (механик)	- 9047 рублей;
--------------------------------------	----------------

5 квалификационный уровень	- 9133 рубля;
----------------------------	---------------



отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":

1 квалификационный уровень (инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, юрисконсульт, бухгалтер)	- 8875 рублей;
2 квалификационный уровень	- 8964 рубля;
3 квалификационный уровень	- 9053 рубля;
4 квалификационный уровень (ведущий экономист, ведущий бухгалтер)	- 9142 рубля;
5 квалификационный уровень	- 9230 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":

1 квалификационный уровень	- 10291 рубль;
2 квалификационный уровень	- 10394 рубля;
3 квалификационный уровень	- 10497 рубля;

2.4.3. По занимаемым должностям работников ГОО и ГУ (за исключением должностей тренера-преподавателя, инструктора-методиста в ГОО и ГУ, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта (далее - ГОО ФКиС)) на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 216н и Приказом N 761н:

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части) - 8616 рублей;

отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень	- 9991 рубль;
2 квалификационный уровень	- 10091 рубль;

отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень	- 12522 рубля;
----------------------------	----------------

2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог)	- 13524 рубля;
3 квалификационный уровень (мастер п/о, методист, педагог- психолог, воспитатель)	- 13649рублей;
4 квалификационный уровень (руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, преподаватель)	- 13775рублей;

отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень	- 12730рублей;
2 квалификационный уровень (старший мастер, начальник штаба гражданской обороны)	- 14003 рубля;
3 квалификационный уровень	- 14640рублей.

2.4.4. По занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 121н, Приказом N 570, Приказом N 251н:

отнесенным к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	- 8121 рубль;
отнесенным к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня":	
6 квалификационный разряд	- 9417 рублей;
7 квалификационный разряд	- 9700 рублей;
отнесенным к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	- 9991 рубль;
отнесенным к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь)	- 11435рублей;
отнесенным к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	- 13374 рубля.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГОО и ГУ по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик	- 8875 рублей;
старший специалист, старший специалист по закупкам	- 8964 рубля;
ведущий специалист	- 9142 рубля;
главный специалист	- 9230 рублей;
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор	- 13464 рубля;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	- 13649 рублей;
начальник отдела, руководитель структурного подразделения	- 14003 рубля.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГБПОУ КК АТАТС подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом N 1601.

2.10. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей ГБПОУ КК АТАТС предусмотрены в приложении 1 к Положению.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

ГОО и ГУ устанавливается в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты работников ГБПОУ КК АТАТС устанавливаются в соответствии с приложением 3 к Положению.

2.13. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в приложении 4 к Положению.

2.14. Порядок зачета педагогическим работникам ГБПОУ КК АТАТС в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 5 к Положению.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Оплата труда работников ГБПОУ КК АТАТС, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников ГБПОУ КК АТАТС, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам ГБПОУ КК АТАТС, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по

сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и

иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

3.6. Выплаты за специфику работы в техникуме устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 6 к Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника ГБПОУ КК АТАТС.

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью ГБПОУ КК АТАТС по реализации образовательных программ:

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края;

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств федерального бюджета;

за проверку письменных работ;

русский язык-10%

математика-8%

английский язык-7%

химия-7%

физика-7%

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое)- 15%;

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист");

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Министерства.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом N 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительным видом работ, выполняемых педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами ГБПОУ КК АТАТС - периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

3.8. Выплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края;

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств федерального бюджета устанавливаются педагогическим и иным работникам техникума, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

В рамках настоящего Положения куратором группы считается работник профессиональной образовательной организации, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, из

числа педагогических и иных работников, участвующих в образовательном процессе, на которого руководителем учреждения возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и обучающимся через разнообразные виды воспитывающей деятельности обучающегося коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого обучающегося.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) в одном классе (группе) составляет 4000 рублей в месяц за счет средств бюджета Краснодарского края, 5000 рублей в месяц за счет средств федерального бюджета.

Выплата педагогическим и иным работникам ГОО и ГУ, осуществляющим классное руководство (кураторство) в двух и более классах (группах), устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе (группе), но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (группе, классах, группах), а также в классе-комплекте, который принимается равным за один класс независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

В рамках настоящего Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя (куратора), рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя (куратора) до истечения срока действия тарификации.

3.9. Нормативным правовым актом Министерства могут утверждаться рекомендованные для ГОО и ГУ размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

3.10. Выплаты компенсационного характера, размер и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного



характера конкретизируются в трудовых договорах работников техникума.

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников ГБПОУ КК АТАТС пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.13. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона N 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона N 2770-КЗ.

3.14. Отдельным категориям работников ГБПОУ КК АТАТС высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам ГБПОУ КК АТАТС (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта ГБПОУ КК АТАТС.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам техникума в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере

образования с учетом приложений 4 и 5 к настоящему Положению.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%;

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,10 - при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам ГБПОУ КК АТАТС за ученую степень, почетное звание:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника техникума.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника ГБПОУ КК АТАТС, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в

возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников ГБПОУ КК АТАТС за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ГБПОУ КК АТАТС, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, отдельным категориям работников государственных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за исключением образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам), за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее - отдельные категории работников ГОО, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников ГБПОУ КК АТАТС составляют:

2000 рублей - заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей - психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников ГБПОУ КК АТАТС., выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников ГБПОУ КК АТАТС. более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

4.1.8. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ГБПОУ КК АТАТС;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ГБПОУ КК АТАТС;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника ГБПОУ КК АТАТС, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с ГБПОУ КК АТАТС в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам ГБПОУ КК АТАТС вне зависимости от занимаемой должности:

работникам профессиональных организаций - ко Дню среднего профессионального образования (2 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя ГБПОУ КК АТАТС в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 "Порядка и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 "Порядка и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения, осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику ГБПОУ КК АТАТС с учетом разработанных в техникуме критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются ГБПОУ КК АТАТС по согласованию с представительным органом работников техникума.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается ГБПОУ КК АТАТС в пределах фонда оплаты труда техникума.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя ГБПОУ КК АТАТС в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников ГБПОУ КК АТАТС, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя ГБПОУ КК АТАТС;

остальных работников техникума, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников ГБПОУ КК АТАТС высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения (за исключением государственных учреждений дополнительного профессионального образования Краснодарского края) устанавливается Министерством в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости ГОО и ГУ. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 8 к Положению.

5.2.3. Порядок отнесения ГОО и ГУ по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение ГОО и ГУ по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Министерства.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. С учетом условий труда руководителям ГБПОУ КК АТАТС могут

устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Министерством.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников ГОО и ГУ (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Министерства в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Министерством.

По решению Министерства руководителю ГБПОУ КК АТАТС, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.5. По решению Министерства руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы ГБПОУ КК АТАТС, выполнения государственных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Министерством.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же ГБПОУ КК АТАТС.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях,

предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Министерством, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу N 1601.

5.7. Руководителям учреждений по решению Министерства могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности ГБПОУ КК АТАТС в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы ГБПОУ КК АТАТС, установленными Министерством.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Министерством в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60(2), 151 ТК РФ с письменного согласия работника ГБПОУ КК АТАТС приказом Министерства на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника ГБПОУ КК АТАТС не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Министерства о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником ГБПОУ КК АТАТС с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего ГОО и ГУ.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам ГБПОУ КК АТАТС (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения - правовым актом Министерства;  
работников ГБПОУ КК АТАТС (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения - Министерство;  
работников ГБПОУ КК АТАТС (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.



6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона N 1572-КЗ месячная заработная плата работников техникума, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда ГБПОУ КК АТАТС выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник ГБПОУ КК АТАТС не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником ГБПОУ КК АТАТС в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику ГБПОУ КК АТАТС по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников ГБПОУ КК АТАТС руководителем учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям ГБПОУ КК АТАТС, сформированных в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников ГБПОУ КК АТАТС, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам ГОО и ГУ, трудоустроенным на штатные должности.

6.4. Численный состав работников ГБПОУ КК АТАТС должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов

работ, установленных Министерством.

6.5. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Министерство вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

по определению штатной численности работников ГОО и ГУ ( типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников ГОО и ГУ.

6.6. Приказами Министерства утверждаются:

перечни основного персонала ГОО и ГУ;

перечень ГОО и ГУ, руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтером учреждений которых может быть увеличен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения;

перечни должностей, относимых к административно-управленческому персоналу ГОО и ГУ;

перечни должностей, относимых к вспомогательному персоналу ГОО и ГУ;

предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ГОО и ГУ.

## **ОСОБЕННОСТИ установления объема учебной нагрузки преподавателей**

1. Настоящие Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей ГБПОУ КК АТАТС (далее - Особенности) регулируют особенности определения учебной нагрузки преподавателей государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (далее - преподаватели, образовательная организация).

2. Преподавателям образовательных организаций устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в размере 720 часов в год, и определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

3. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей образовательных организаций ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Учебная нагрузка распределяется руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения числа студентов (учащихся) и количества часов по учебным планам и программам.

5. Учебная нагрузка в выходные дни и нерабочие праздничные дни не планируется.

6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется Министерством, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя образовательной организации), - самой образовательной организацией.

Педагогическая (преподавательская) и иная работа руководителя образовательной организации по совместительству может иметь место только с разрешения Министерства.

7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы,

обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

9. В случае когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 части за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

10. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

11. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

12. Преподавателям образовательных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным абзацем первым пункта 9 настоящих Особенности, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

## **ПОРЯДОК исчисления заработной платы педагогическим работникам**

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам ГБПОУ КК АТАТС.

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

1.4. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет

определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.5. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с обучающимися, получающими образование в заочной форме, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников ГОО и ГУ, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

1.7. Порядок исчисления заработной платы преподавателей государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края (далее - профессиональная организация), за исключением преподавателей профессиональных организаций педагогической направленности, для которых применяется порядок исчисления заработной платы, предусмотренный пунктом 1 настоящего Порядка, в отношении учителей):

1) до начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей профессиональной организации определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы,

установленной в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском;

2) преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на количество полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Зарботная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам;

3) преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением;

4) часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Указанная оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года;

5). в том случае когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и иные случаи), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 части за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В аналогичном порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в профессиональной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во

всех случаях, указанных в настоящем подпункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 4 пункта 2 настоящего Порядка;

6) в случае когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и иные случаи), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей;

7) в профессиональных организациях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

В том случае если в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года;

8) в профессиональных организациях с индивидуальными формами обучения (в области культуры и искусства) тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.



## **ПОРЯДОК** **почасовой оплате труда педагогических работников**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников ГБПОУ КК АТАТС при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом ГОО и ГУ (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения 2 к настоящему Положению.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников ГБПОУ КК АТАТС, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника техникума.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника ГБПОУ КК АТАТС на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника техникума для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для преподавателей профессиональных образовательных организаций - исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

для мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций - исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя),

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

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в ГОО и ГУ, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ГОО и ГУ самостоятельно.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**учреждений, организаций и должностей, время работы**  
**в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>

Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обученно), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

**Примечание.**

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**ПОРЯДОК**  
**зачета педагогическим работникам**  
**государственных образовательных организаций**  
**и государственных учреждений образования**  
**Краснодарского края в педагогический стаж**  
**времени работы в отдельных учреждениях (организациях),**  
**а также времени обучения в учреждениях высшего**  
**и среднего профессионального образования**  
**и службы в Вооруженных Силах СССР**  
**и Российской Федерации**

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края (далее - ГОО и ГУ) в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам ГОО и ГУ в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам ГОО и ГУ в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома

учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) - время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях,

организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель ГОО и ГУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки".

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной непедагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов руководителей государственных**  
**образовательных организаций и государственных**  
**учреждений образования Краснодарского края**

N п/п	Государственные образовательные организации и государственные учреждения образования Краснодарского края (далее соответственно - ГОО, ГУ), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений в рублях (далее - минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей ГОО, ГУ
1	2	3
<b>I. Руководители государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам</b>		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	29550,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,049
3	ГОО III группы по оплате труда руководителей	1,059
4	ГОО IV группы по оплате труда руководителей	1,119
5	ГОО V группы по оплате труда руководителей	1,153
<b>II. Руководители государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края (за исключением указанных в разделе I) и государственных специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа Краснодарского края</b>		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	26000,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,269
<b>III. Руководители государственных образовательных организаций дополнительного образования Краснодарского края</b>		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	33000,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,090
3	ГОО III группы по оплате труда руководителей	1,227
<b>IV. Руководители государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края</b>		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	31000,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,130
3	ГОО III группы по оплате труда руководителей	1,300
4	ГОО IV группы по оплате труда руководителей	1,410
5	ГОО V группы по оплате труда руководителей	1,575
<b>V. Руководители государственных учреждений образования Краснодарского края</b>		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	26000,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,269



Приложение 7  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда  
работников ГБПОУ КК АТАТС

Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам  
ГБПОУ КК "Апшеронский техникум автомобильного транспорта и  
сервиса"

Должность	Критерии, показатели	Руководитель структурного подразделения	Размер премии (% от должностного оклада)
Мастер п/о	<b>I. Выплаты за качество ведения учебно-программной документации</b>		
	1. Оформление и своевременная, качественная сдача документов, отчетов ведомостей	Старший мастер	до 100%
	<b>II. Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	1. Обеспечение посещаемости уроков производственного обучения учащимися (кроме уважительных причин): I место (100%) II место (не ниже 95%) III место (не ниже 90%)	Зам. директора по УПР, зам. директора по УР, зам. директор а по УВР, старший мастер	до 150% до 100% до 75%
	2. Качественная организация производственной практики и проведение проверки согласно графику	Старший мастер	до 100%
3. Наличие системы внеклассной работы (проведение предметных недель, недель профессий, олимпиад, предоставление бесплатных услуг дополнительного образования на базе лаборатории, мастерской, туристических поездок, посещение театров, музеев, выставок, концертов; организация поисковых, экологических и других отрядов, оздоровительных лагерей, организация и исполнение социально значимых проектов и т.п.), с обязательным наличием оформленных материалов.	Зам. директора по УПР, старший мастер	до 100%	

<p>4. Высокое качество организации и участия учащихся в мероприятиях по профессиям (форумы, ярмарки, конкурсы профессионального мастерства) и достигнутые при этом успехи:</p> <p><u>- внутритехникумовских:</u>  <u>- районных:</u>  I место  II место  III место  участие  <u>- зональный:</u>  I место  II место  III место  участие  <u>- краевой:</u>  I место  II место  III место  Участие  <u>всероссийских:</u>  I место  II место  III место  Участие  <u>международных:</u>  I место  II место  III место  Участие</p>	<p>Зам. директора по УПР, УВР, старший мастер</p>	<p>до 50%</p> <p>до 100% до 75% до 50% до 25%</p> <p>до 150% до 100% до 75% до 50%</p> <p>до 200% до 150% до 100% до 75%</p> <p>до 250% до 200% до 150% до 100%</p> <p>до 300% до 250% до 200% до 150%</p>
<p>5. Инновационная и экспериментальная деятельность (разработка и внедрение авторских программ, использование современных образовательных технологий, работа по индивидуальным программам, уровень диагностики и мониторинга и т.п. с обязательным наличием оформленных материалов)</p>	<p>Зам. директора по УПР</p>	<p>до 100%</p>
<p>6. Участие в работе по привлечению внебюджетных средств</p>	<p>Старший мастер</p>	<p>до 100%</p>
<p>7. Материально-техническая база лаборатории, мастерской (работа по оформлению паспорта лаборатории, мастерской, пополнение учебно-методического оснащения предметов и профессий и т.п.)</p>	<p>Старший мастер</p>	<p>до 100%</p>
<p><b>III. Выплаты за участие в самообразовании и повышении квалификации</b></p>		
<p>1. Высокое качество проведения</p>	<p>Методист, зам.</p>	<p>до 150%</p>

открытых уроков производственного обучения.	директора по УПР, зам. директора по УР, старший мастер	
<p>2. Участие в конкурсе профессионального мастерства среди мастеров п/о:</p> <p><u>- внутритехникумовских:</u></p> <p><u>- районных:</u></p> <p>I место II место III место участие</p> <p><u>- зональный:</u></p> <p>I место II место III место участие</p> <p><u>- краевой:</u></p> <p>I место II место III место Участие</p> <p><u>всероссийских:</u></p> <p>I место II место III место Участие</p> <p><u>международных:</u></p> <p>I место II место III место Участие</p>	Методист	<p>до 50%</p> <p>до 100% до 75% до 50% до 25%</p> <p>до 150% до 100% до 75% до 50%</p> <p>до 200% до 150% до 100% до 75%</p> <p>до 250% до 200% до 150% до 100%</p> <p>до 300% до 250% до 200% до 150%</p>
3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учебного заведения у обучающихся, родителей, общественности, работодателей (публикации в прессе, предоставление материалов для сайта техникума, проведение профориентационных мероприятий, наличие положительных отзывов и т.п.)	Зам. директора по УПР	до 100%
4. Участие в методической работе (сообщения и доклады, открытые уроки и мероприятия, методические разработки, представление собственного педагогического опыта и т.п.), с обязательным наличием оформленных материалов.	Методист, зам. директора по УПР, старший мастер	до 100%
5. Выполнение дополнительных работ,	Старший мастер	до 100%

	не входящих в должностные обязанности.		
Преподаватель	<b>I. Выплаты за качество ведения учебно-программной документации</b>		
	1. Оформление и своевременная, качественная сдача документов, отчетов, ведомостей.	Зам. директора УПР, УР	до 100%
	<b>II. Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
	1. Обеспечение посещаемости занятий учащимися (кроме уважительных причин): I место (100%) II место (не ниже 95%) III место (не ниже 90%)	Зам. директора по УПР, УР, УВР	до 100% до 75% до 50%
	2. Организация систематической работы кружка по предмету (без оплаты другими организациями).	Зам. директора по УПР, УР	до 100%
	3. Наличие системы внеклассной работы (проведение предметных недель, недель профессий, олимпиад, предоставление бесплатных дополнительных услуг на базе кабинета, лаборатории, туристических поездок, посещение театров, музеев, выставок, концертов; организация поисковых, экологических и других отрядов, оздоровительных лагерей, организация и исполнение социально значимых проектов и т.п.), с обязательным наличием оформленных материалов.	Зам. директора по УПР, УВР, УР	до 150%
4. Высокое качество организации и участия учащихся в мероприятиях по предметам и достигнутые при этом успехи (олимпиады, предметные недели, внеклассные мероприятия): <u>- внутритехникумовских;</u> <u>- районных:</u> I место II место III место участие <u>- зональный;</u> I место II место III место участие <u>- краевой:</u> I место II место III место Участие	Зам. директора по УПР, УВР, УР.	до 50%  до 100% до 75% до 50% до 25%  до 150% до 100% до 75% до 50%  до 200% до 150% до 100%	

<u>всероссийских:</u> I место II место III место Участие <u>международных:</u> I место II место III место Участие		до 75%  до 250% до 200% до 150% до 100%  до 300% до 250% до 200% до 150%
5. Инновационная и экспериментальная деятельность (разработка и внедрение авторских программ, использование современных образовательных технологий, работа по индивидуальным программам, уровень диагностики и мониторинга и т.п. с обязательным наличием оформленных материалов)	Зам. директора по УПР, УР	до 100%
6. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учебного заведения у обучающихся, родителей, общественности, работодателей (публикации в прессе, предоставление материалов для сайта училища, проведение профориентационных мероприятий, наличие положительных отзывов и т.п.)	Зам. директора по УПР, УР	до 100%
7. Участие в работе по привлечению внебюджетных средств	зам. директора по УР	до 100%
<b>III. Выплаты за участие в самообразовании и повышении квалификации</b>		
1. Высокое качество проведения открытых уроков	Методист, зам. директора по УПР, УР	до 100%
2. Участие в конкурсе профессионального мастерства <u>- внутритехникумовских:</u> <u>- районных:</u> I место II место III место участие <u>- зональный:</u> I место II место III место участие <u>- краевой:</u>	Методист	до 50%  до 100% до 75% до 50% до 25%  до 150% до 100% до 75% до 50%

	I место II место III место Участие <u>всероссийских:</u> I место II место III место Участие <u>международных:</u> I место II место III место Участие		до 200% до 150% до 100% до 75% до 250% до 200% до 150% до 100% до 300% до 250% до 200% до 150%
	3. Участие в методической работе (сообщения и доклады, открытые уроки и мероприятия, методические разработки, представление собственного педагогического опыта и т.п.), с обязательным наличием оформленных материалов.	Методист	до 100%
	4. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Старший мастер	до 100%
Зав. библиотекой, библиотекарь	1. Участие в организации и проведении общетехникумовских мероприятий.	Зам. директора по УВР	до 100%
	2. Организация и участие в проведении классных часов (не менее 4).	Зам. директора по УВР	до 100%
	3. Обеспеченность сопровождения работы библиотеки, учета библиотечного фонда информационными технологиями.	Зам. директора по УВР	до 100%
Руководитель физ. воспитания и преподаватель-организатор ОБЖ Педагог дополнительного образования	1. Результативность проведения внеурочных мероприятий с обязательным наличием оформленных материалов	Зам. директора по УВР	до 100%
	2. Организация участия учащихся в спортивных и военно-спортивных соревнованиях и достигнутые успехи: <u>- внутритехникумовских:</u> <u>- районных:</u> I место II место III место участие <u>- зональный:</u> I место II место III место участие <u>- краевой:</u>	Зам. директора по УВР	до 50% до 100% до 75% до 50% до 25% до 150% до 100% до 75% до 50%

	I место II место III место Участие <u>всероссийских:</u> I место II место III место Участие <u>международных:</u> I место II место III место Участие		до 200% до 150% до 100% до 75%  до 250% до 200% до 150% до 100%  до 300% до 250% до 200% до 150%
	3. Внедрение наиболее эффективных форм, средств и методов физического и военно-патриотического воспитания, информационных технологий в учебный процесс	Зам. директора по УВР	до 100%
	4. Ведение учета военнообязанных в училище и предоставление соответствующих отчетов в военкомат	Зам. директора по УВР	до 100%
	5. Работа по контролю и содержанию состояния и эксплуатации имеющихся спортивных сооружений и помещений (спортивного зала, площадки); за соблюдением правил техники безопасности, хранения и правильного использования спортивного инвентаря: формы, оборудования.	Зам. директора по УВР	до 100%
Методист	1. Организация проведения открытых уроков.	Зам директора по УПР, УР	до 150%
	2. Организация проведения предметных недель и декад.	Зам директора по УПР, УР	до 250%
	3.1. Организация и проведение конкурса проф. мастерства среди мастеров п/о и преподавателей спец. дисциплин. 3.2. Организация участия мастеров п/о и преподавателей в конкурсе проф. мастерства: - <u>агитрихникумовских,</u> - <u>районных.</u> I место II место III место участие - <u>зональный;</u> I место II место	Зам директора по УПР, УР	до 250%  до 50%  до 100% до 75% до 50% до 25%  до 150% до 100%

	III место участие <u>- краевой;</u> I место II место III место Участие <u>всероссийских;</u> I место II место III место участие <u>международных;</u> I место II место III место Участие		до 75% до 50%  до 200% до 150% до 100% до 75%  до 250% до 200% до 150% до 100%  до 300% до 250% до 200% до 150%
	4. Обобщение опыта работы мастеров п/о и педагогов: - внутритехникумовский уровень; - краевой уровень	Зам. директора по направлениям работы	до 100% до 150%
	5. Разработка и внедрение нормативной документации (рабочих и учебных планов, учебных программ, локальных актов и т.п.)	Зам. директора по УР, УПР	до 250%
	6. Организация инновационной деятельности, внедрение и обобщение новых форм и методов обучения, работа творческих групп, проектирование деятельности, обновление образовательных технологий и т.п., с обязательным наличием оформленных материалов.	Зам. директора по направлениям работы	до 250%
	7. Выполнение плана внутритехникумовский контроля, его анализ.	Зам. директора по УПР	до 100%
	8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учебного заведения у обучающихся, родителей, общественности, работодателей	Зам. директора по УПР	до 250%
<b>Старший мастер</b>	1. Организация ежедневного и ежемесячного мониторинга посещения учащимися уроков п/о	Зам. директора по УПР	до 200%
	2. Организация производственной практики	Зам. директора по УПР	до 250%
	3.1. Организация проведения внутритехникумовских конкурсов проф.мастерства среди учащихся.	Зам. директора по УПР	до 200%



<p>3.2. Организация участия учащихся в конкурсах проф.мастерства и достигнутые успехи:</p> <p><u>- внутритехникумовских:</u>  - районных:  I место  II место  III место  участие  - зональный:  I место  II место  III место  участие  - краевой:  I место  II место  III место  Участие  <u>всероссийских:</u>  I место  II место  III место  Участие  <u>международных:</u>  I место  II место  III место  Участие</p>		<p>до 50%</p> <p>до 100%  до 75%  до 50%  до 25%</p> <p>до 150%  до 100%  до 75%  до 50%</p> <p>до 200%  до 150%  до 100%  до 75%</p> <p>до 250%  до 200%  до 150%  до 100%</p> <p>до 300%  до 250%  до 200%  до 150%</p>
<p>4. Высокое качество организации участия мастеров п/о и учащихся в мероприятиях по профессиям и результативность работы:</p> <p><u>- внутритехникумовских:</u>  - районных:  I место  II место  III место  участие  - зональный:  I место  II место  III место  участие  - краевой:  I место  II место  III место  Участие  <u>всероссийских:</u>  I место  II место  III место  Участие</p>	<p>Зам.  директора  по УТР,  УВР</p>	<p>до 50%</p> <p>до 100%  до 75%  до 50%  до 25%</p> <p>до 150%  до 100%  до 75%  до 50%</p> <p>до 200%  до 150%  до 100%  до 75%</p> <p>до 250%  до 200%  до 150%  до 100%</p>

	<u>международных:</u> I место II место III место Участие		до 300% до 250% до 200% до 150%
	5. Руководство учебно-производственной деятельностью мастеров производственного обучения (составлением перечней учебно-производственных работ согласно требований учебных программ, разработкой планов производственного обучения по профессиям, программ предвыпускной производственной практики) и обеспечение их выполнения.	Зам. директора по УПР	до 300%
	6. Выполнение плана внутритехникумокого контроля. Осуществление контроля, ведение установленной учетно-отчетной документации по показателям работы учебных мастерских.	Зам. директора по УПР	До 300%
	7. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся (соответствие нормативным требованиям и требованиям заказчиков, отсутствие замечаний по подготовке, проведению и отчетности).	Зам. директора по УПР	до 300%
	8. Организация оснащения учебных мастерских техникой, оборудованием, материалами, инструментами, приспособлениями и технологической документацией.	Зам. директора по УПР	до 300%
	9. Организация проведения проверочных, единых контрольных работ и квалификационных (пробных) работ по производственному обучению, систематической проверки умений и навыков обучающихся в процессе производственного обучения.	Зам. директора по УПР	до 150%
	10. Сохранение контингента обучающихся.	Зам. директора по УПР	до 250%
	11. Связь с предприятиями - социальными партнерами (своевременное заключение договоров-соглашений о совместной деятельности). Организация производственной практики обучающихся на предприятии.	Зам. директора по УПР	до 250%
	12. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Зам. директора по УПР	до 300%
<b>Заместитель директора по УПР</b>	1. Наличие системы управленческих мероприятий по контролю качества образования (наличие качественных локальных актов, учебно-программной документации,	Директор	до 100%

	использование современных методик и технологий обучения, методик оценки образовательных достижений; мониторинг образовательных достижений обучающихся, оценка качества образования; принятие управленческих решений, выполнение контрольных цифр приема обучающихся)		
	2. Выполнение плана внутритехникумовского контроля	Директор	до 100%
	3. Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации обучающихся.	Директор	до 200%
	4. Сохранение контингента обучающихся	Директор	до 200%
	5. Связь с предприятиями – социальными партнерами (заключение договоров о совместной деятельности, маркетинговые исследования рынка труда, трудоустройство выпускников и т.п.)	Директор	до 200%
	6. Уровень самостоятельности, своевременность и качество предоставления документов, информации, отчетов.	Директор	до 200%
	7. Достижения педагогического персонала и обучающихся, с обязательным наличием оформленных материалов.	Директор	до 50%
	8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учебного заведения у обучающихся, родителей, общественности, работодателей	Директор	до 150%
	9. Организация инновационной деятельности, обновление образовательных технологий, гибкость учебных планов, стимулирование переобучения ИПР с целью работы по новым профессиям и т.п.	Директор	До 200%
	10. Отсутствие замечаний контролирующих органов		до 300%
Заместитель директора по УВР	1. Наличие системы управленческих мероприятий по контролю качества учебно-воспитательного процесса (наличие качественных локальных актов, плана воспитательной работы, его выполнение, уровень проведения техникумовских мероприятий; принятие управленческих решений, система работы с детьми-сиротами, выполнение контрольных цифр приема обучающихся)	Директор	до 300%
	2. Сохранение контингента обучающихся	Директор	до 300%
	3. Уровень самостоятельности, своевременность и качество предоставления документов, информации, отчетов	Директор	до 300%
	5. Снижение уровня обучающихся, состоящих на учете в ИДН	Директор	до 300%
	6. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учебного заведения у обучающихся, родителей, общественности, работодателей	Директор	до 350%

	7. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся:	Директор	до 300%
	8. Охват обучающихся дополнительным образованием (в том числе бесплатным), организованным на базе училища, организация летней занятости обучающихся.	Директор	до 250%
	9. Организация инновационной деятельности в учебно-воспитательном процессе.	Директор	До 300%
	10. Отсутствие замечаний контролирующих органов		До 300%
Заместитель директора по УР	1. Организация учебного процесса в соответствии с программами обучения, учетом регионального компонента.	Директор	До 300%
	2. Руководство учебной деятельностью преподавателей общеобразовательных дисциплин согласно требованиям учебных программ и обеспечение их выполнения.	Директор	До 300%
	3. Осуществление контроля, ведение установленной учетно-отчетной документации по показателям работы учебных кабинетов.	Директор	До 250%
	4. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся (соответствие нормативным требованиям и требованиям заказчиков, отсутствие замечаний по подготовке, проведению и отчетности).	Директор	До 300%
	5. Организация оснащения учебных кабинетов техникой, оборудованием, материалами, ТСО.	Зам. директора по УПР	До 300%
	6. Организация проведения проверочных, единых контрольных работ, систематической проверки умений и навыков обучающихся в процессе обучения.	Директор	До 250%
	7. Сохранение контингента обучающихся.	Директор	До 300%
	8. Отсутствие замечаний контролирующих органов		До 30%
	9. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Директор	До 300%
Заместитель директора по АХР	1. Обеспечение сопровождения движения и учета материалов, оборудования, инструмента и материальных ценностей информационными технологиями.	Директор	До 30%
	2. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Директор	До 300%
	3. Отсутствие замечаний контролирующих органов требованиям пожарной и электробезопасности, охраны труда, сан. гигиены.	Директор	До 300%
	4. Качественное обеспечение жизнедеятельности ОУ	Директор	До 300%
	5. Своевременное и качественное ведение отчетности и документации, уровень самостоятельности в подготовке проектов писем,	Директор	До 250%

	ответственности и другой документации.		
	6. Благоустройство территории техникума и прилегающей территории	Директор	До 300%
Социальный педагог	1. Наличие системы взаимодействия с правоохранительными органами, (милиция, нарко-контроль), с органами соцзащиты и др., снижение уровня обучающихся, состоящих в ИДН.	Зам. директора по УВР	До 100%
	2. Своевременное и качественное ведение базы данных обучающихся из асоциальных семей, детей-сирот, детей, находящихся под опекой с использованием информационных технологий.	Зам. директора по УВР	До 100%
	3. Изучение социально-психологических особенностей личности обучающихся, условия их жизни; выявление интересов и потребностей, трудностей и проблем, конфликтных ситуаций, отклонений в поведение обучающихся и своевременное оказание им социальной помощи и поддержки. Взаимодействие с преподавателями и мастерами производственного обучения и др.	Зам. директора по УВР	До 100%
	4. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Зам.директора по УВР	До 300%
комендант	1. За выполнение работ не входящих в должностные обязанности	Зам.директора по УВР	До 100%
	2. Отсутствие замечаний контролирующих органов	Зам.директора по УВР	До 100%
воспитатель	1. За выполнение работ не входящих в должностные обязанности	Зам.директора по УВР	До 100%
	2. Отсутствие замечаний контролирующих органов	Зам. директора по УВР	До 100%
	3. Качественное проведение мероприятий	Зам.директора по УВР	До 100%
Работники столовой	1. За выполнение работ не входящих в должностные обязанности	Зам.директора по УВР	До 300%
	2. Отсутствие замечаний контролирующих органов	Зам.директора по УВР	До 300%
	3. За своевременную сдачу отчетов	Зам.директора по УВР	До 300%
Педагог-психолог	1. Результативность компенсирующей и развивающей работы с обучающимися (доля обучающихся, получивших результативную помощь от общего числа обучающихся, нуждающихся в данном виде помощи).	Зам. директора по УВР	До 100%
	2. Своевременное и качественное ведение базы данных обучающихся, находящихся в зоне внимания психолога, использование современных технологий.	Зам.директора по УВР	До 100%
	3. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Зам.директора по УВР	До 100%
	4. Консультирование работников техникума по вопросам практического применения	Зам. директора по	До 100%

	психологии, ориентированной на повышение социально-психологической компетентности обучающихся, педагогов, родителей (лиц их заменяющих).	УВР	
Главный бухгалтер	1. Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств	Директор	До 300%
	2. Своевременное проведение финансовых расчетов, качественное предоставление бюджетной, статистической и иной отчетности, подготовка необходимых материалов	Директор	До 300%
	3. Выполнение установленных требований по осуществлению бюджетного учета, формированию, ведению и исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности, обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию	Главный бухгалтер	До 300%
	4. Полное и своевременное освоение запланированных бюджетных средств	Директор	До 300%
	5. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации, обеспечение сохранности и использования муниципального имущества, регулярность проведения инвентаризации	Директор	До 300%
	6. Отсутствие замечаний проверяющих органов.	Директор	До 300%
	7. Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (недопущение принятия обязательств сверх установленных ЛБО, наличие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности)	Директор	До 250%
Работники бухгалтерии	1. Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств	Директор	До 300%
	2. Своевременное проведение финансовых расчетов, качественное предоставление бюджетной, статистической и иной отчетности, подготовка необходимых материалов	Директор	До 300%
	3. Выполнение установленных требований по осуществлению бюджетного учета, формированию, ведению и исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности, обеспечивающее минимальное количество внесенных изменений в экономическую классификацию	Главный бухгалтер	До 300%
	4. Полное и своевременное освоение запланированных бюджетных средств	Директор	До 300%
	5. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации, обеспечение сохранности и использования муниципального имущества, регулярность проведения инвентаризации	Директор	До 300%
	6. Отсутствие замечаний проверяющих органов.	Директор	До 300%

	7. Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (недопущение принятия обязательств сверх установленных ЛБО, наличие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности)	Директор	До 250%
<b>Специалист по кадрам</b>	1. Своевременность и качество отчетной документации.	Директор	До 250%
	2. Уровень самостоятельности, качество подготовки проектов приказов, писем, отчетов, анализов и т.п.	Директор	До 300%
	3. Обеспечение сопровождения кадрового учета качественными информационными технологиями.	Директор	До 300%
	4. Качественное ведение документации (своевременное и качественное предоставление отчетности; отсутствие замечаний организаций принимающих отчеты, отсутствие ошибок при вычислении и т.п.).	Директор	До 300%
	5. Выполнение работ не входящих в должностные обязанности.	Директор	До 300%
	6. Отсутствие замечаний проверяющих органов.	Директор	До 300%
<b>Юрисконсульт</b>	1. Своевременность и качество отчетной документации.	Директор	До 300%
	2. Уровень самостоятельности, качество подготовки проектов приказов, писем, отчетов, анализов и т.п.	Директор	До 300%
	3. Качественное ведение документации (своевременное и качественное предоставление отчетности; отсутствие замечаний организаций принимающих отчеты, отсутствие ошибок при вычислении и т.п.).	Директор	До 300%
	4. Выполнение работ не входящих в должностные обязанности.	Директор	До 300%
	5. Отсутствие замечаний проверяющих органов.	Директор	До 300%
<b>Секретарь учебной части</b>	1. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Директор	До 300%
	2. Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	Директор	До 300%
	3. Организация приема посетителей, ведение учета их заявлений, контроль срока исполнения документов	Директор	До 300%
	4. Обеспеченность сопровождения документации, делопроизводства и др. информационными технологиями.	Директор	До 300%
<b>Специалист по закупкам</b>	1. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Директор	До 300%
	2. Уровень самостоятельности, качество подготовки проектов приказов, писем, отчетов, анализов и т.п..	Директор	До 300%
	3. Качественное ведение документации (своевременное и качественное предоставление отчетности; отсутствие замечаний организаций	Директор	До 300%

	принимаящих отчеты, отсутствие ошибок при вычислении и т.п.).		
	4. Выполнение работ не входящих в должностные обязанности.	Директор	До 300%
<b>Лаборант</b>	1. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Директор	До 300%
<b>Инженер по охране труда</b>	1. За активную работу по созданию здоровых и безопасных условий труда	Зам. директора по АХР и УПР	До 300%
	2. Обеспечение сопровождения документации информационными технологиями.	Зам. директора по АХР	До 150%
	3. Отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований охраны труда	Директор	До 300%
	4. Разработка новых программ и рекомендаций по организации труда в целях сохранения здоровья и работоспособности работников ОУ	Зам. директора по АХР	До 300%
	5. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Директор	До 300%
<b>Механик</b>	1. Отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований охраны труда	Директор	До 300%
	2. Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	Директор	До 300%
<b>Обслуживающий и технический персонал</b>	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Зам. директора по АХР, старший мастер	До 100%
	Содержание участка в соответствии с санитарными нормами, отсутствие замечаний на санитарное состояние участка проверяющими органами	Зам. директор а по АХР, старший мастер	До 100%
	Отсутствие замечаний на работу оборудования проверяющими органами	Зам. директор а по АХР, старший мастер	До 100%



