Согласовано:
Председатель
Профсоюзной организации
ГБПОУ КК АТАТС
_____ М.М. Быбенко
«23» 03 2018 г.

Утверждено:
Приказом № 183 от 23.03.2018 г.
Директор ГБПОУ КК АТАТС
_____ В.А.Шульга
«23» 03 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Апшеронский техникум автомобильного транспорта и сервиса»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Апшеронский техникум автомобильного транспорта и сервиса» (далее - Положение и Техникум соответственно) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года N 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. N 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» и от 17.11.2008 г. №1152 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края", уставом техникума.

1.2 Положение включает:

Порядок и условия оплаты труда;
Порядок установления объема учебной нагрузки для преподавателей;
Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам;
Порядок и условия почасовой оплаты труда;
Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
Порядок и условия премирования работников учреждения;
Порядок и условия выплаты материальной помощи;
Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
Штатное расписание;
Порядок зачёта 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 РФ;
Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.

1.3. Оплата труда работников устанавливается с учетом:
единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с первичной профсоюзной организацией.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. 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.

1.6. Заработная плата каждого работника 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.

1.7. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

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

1.9. Объем субсидий на финансовое обеспечение государственного задания, на оказание государственных услуг техникумом в части оплаты труда работников, предусматриваемый министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и не ниже действующих

на период введения новой системы оплаты труда тарифных ставок (окладов) установленных на основе Единой тарифной сетки.

2.2 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемым должностям работников учреждения и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням установлены в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению об оплате труда.

2.3 Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ устанавливаются на основании Федерального закона от 02 декабря 2013 г. 336-ФЗ «О внесения изменения в п.1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

2.4 На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении N 1 к настоящему Положению.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5 Установление окладов работникам учреждения, должности которых не включены в перечень работников образования, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными нормативно-правовыми актами высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края.

2.6 Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей предусмотрены в приложении N 2 к настоящему Положению.

2.7 Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам в учреждении устанавливается в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению.

2.8 Порядок и условия почасовой оплаты работников устанавливаются в соответствии с приложением N 4 к настоящему Положению.

2.9 Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в приложении N 5 к настоящему Положению.

2.10 Порядок зачета 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 N 6 к настоящему Положению.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почётный;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- За интенсивность и сложность труда;
- За высокие результаты работы;
- За качество выполняемых работ;
- Профессиональную квалификацию и профессиональный рост, общий стаж в учреждениях образования;
- За выслугу лет;
- За заведованием полигоном – до 20% от должностного оклада
- За выполнение функции классного руководителя от 15-30 %;

За выполнение функции классного руководителя 1. Качественное исполнение обязанностей классного руководителя:	
- обеспечение 100% посещаемости занятий учащимися (кроме уважительных причин);	до 100% от оклада
- обеспечение 100 % успеваемости учащимися по результатам итоговой аттестации (кроме уважительных причин);	до 100% от оклада
-ведение и своевременная сдача документации (отчетов, ведомостей, сценариев внеклассных мероприятий, ведение дневников пед. наблюдений)	до 150% от оклада

- Выплата за заведование учебными кабинетами- 15-30%,
- Выплата за заведование лабораториями, учебными мастерскими – 15-30 %.
- За проверку письменных работ:

-русскому языку 10-20%,
-математике 8-16% ,
-физика 7-14%,
-химия 7-14% ,
-по иностранному языку 7-14% .

- за руководство методическим объединением по представлению заместителей директора – 15%

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда (приложение № 7):

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

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

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

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

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

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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. Размер указанной надбавки - до 400%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого пересмотрена и установлена на очередной год.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3, 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.9 Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.10 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников, занятых на вредных и (или) с опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда;

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 работу в ночное время ;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам занятых на вредных и (или) с опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, - до 24%.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 40% часовой тарифной ставки (оклада-должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночной время.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края, установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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 проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, премия по итогам работы за месяц не начисляется.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (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 Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6.1 Из фонда оплаты труда учреждения работникам предусмотрена выплата материальной помощи. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2 Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

7.2. Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение.

7.3. Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, в утверждаемом ими порядке устанавливают руководителю выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, в ведении которого находятся учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

8.1. Штатное расписание, формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с приказом министерства образования и науки Краснодарского края от 26.06.2014 г. №2843 «Об утверждении перечня должностей, относимых к основному административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования».

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, 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, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.6. Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в фонде оплаты труда учреждения.

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ КК АТАТС

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы

1. По занимаемым должностям работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования (1)

N п/п	Профессиональная группа / квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1	2	3
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 3000 рублей	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 3400 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3	Должности педагогических работников	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 4200 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4	4 квалификационный уровень:	0,10

	преподаватель (2); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (3); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	
4	Должности руководителей структурных подразделений	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 4600 рублей	
4.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (4)	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных (5); старший мастер образовательного учреждения	0,05
4.3	3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения)	0,10

(1) За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

(2) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

(3) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

(4) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

(5) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Приложение N2
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ КК АТАТС

Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей

В соответствии с приказом министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения.

Учебная нагрузка распределяется заместителем директора по учебно-производственной работе учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

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

2. Предельный объем учебной нагрузки который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником органом, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного

профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3. 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.

4. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий уменьшения учебной нагрузки в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

5. Преподавателям у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ КК АТАТС

Порядок
исчисления заработной платы педагогическим работникам

2.1 До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей 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, установлений 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.

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

2.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно 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 помесячно 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.

2.5. 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 т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на

1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же 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 выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если 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 пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.4 настоящего приложения.

2.6. 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 т.д.), 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.

2.7. В учреждении изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам 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.

2.8. 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.

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ КК АТАТС

Порядок
и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1.1 приложения N 3 к настоящему Положению;

при оплате труда за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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

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

Для преподавателей учреждения как было указано в пункте 2.1 приложения N 3 к настоящему Положению, - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

Размер почасовой оплаты труда увеличивается на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, 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 учреждением самостоятельно.

Приложение N 5
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ КК АТАТС

Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
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	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, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, 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-летной 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
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением старшие методисты, методисты
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. 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) 2. 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
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 (обучению), 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
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

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.

Приложение N 6
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ КК АТАТС

Порядок
зачета 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

13.1 Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

13.2 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.

13.3 Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

13.4 Педагогическим работникам 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:

13.5 . 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.

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

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по

специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении 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 учреждений;
- 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.

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

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 образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Приложение N 7
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ КК АТАТС

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок, но не более календарного года приказом директора. При её назначении учитываются:

Должность	Критерии, показатели	Руководитель структурного подразделения	Размер премии (% от должностного оклада)
Мастер п/о	**I. Выплаты за качество ведения учебно-программной документации**		
	1. Оформление и своевременная, качественная сдача документов, отчетов ведомостей	Старший мастер	до 100%
	II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	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 ОД,зам.директора 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%

4. Высокое качество организации и участия учащихся в мероприятиях по профессиям (форумы, ярмарки, конкурсы профессионального мастерства) и достигнутые при этом успехи: *- внутритехникумовских:* *- районных:* I место II место III место участие *- зональный:* I место II место III место участие *- краевой:* I место II место III место Участие *всероссийских:* I место II место III место Участие *международных:* I место II место III место Участие	Зам. директора по УПР, УВР, старший мастер	 до 50% до 100% до 75% до 50% до 25% до 150% до 100% 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%
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	до 100%
6. Участие в работе по привлечению внебюджетных средств	Старший мастер	до 100%
7. Материально-техническая база лаборатории, мастерской (работа по оформлению паспорта лаборатории, мастерской, пополнение учебно-методического оснащения предметов и профессий и т.п.)	Старший мастер	до 100%
III. Выплаты за участие в самообразовании и повышении квалификации		
1. Высокое качество проведения открытых уроков производственного	Методист, зам. директора по	до 150%

обучения.	УПР,зам.директора по ОД, старший мастер	
2. Участие в конкурсе профессионального мастерства среди мастеров п/о: *- внутритехникумовских:* *- районных:* I место II место III место участие *- зональный:* I место II место III место участие *- краевой:* I место II место III место Участие *всероссийских:* I место II место III место Участие *международных:* I место II место III место Участие	Методист	 до 50% до 100% до 75% до 50% до 25% до 150% до 100% 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%
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, не входящих в должностные обязанности.	Старший мастер	до 100%

Преподаватель	**I. Выплаты за качество ведения учебно-программной документации**		
	1. Оформление и своевременная, качественная сдача документов, отчетов, ведомостей.	Зам. директора УПР, ОД	до 100%
	II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	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, ОД, УВР	 до 100% до 75% до 50%
	2. Организация систематической работы кружка по предмету (без оплаты другими организациями).	Зам. директора по УПР, ОД	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, ОД	до 150%
	4. Высокое качество организации и участия учащихся в мероприятиях по предметам и достигнутые при этом успехи (олимпиады, предметные недели, внеклассные мероприятия): *- внутритехникумовских:* *- районных:* I место II место III место участие *- зональный:* I место II место III место участие *- краевой:* I место II место III место Участие *всероссийских:* I место II место	Зам директора по УПР, УВР, ОД.	 до 50% до 100% до 75% до 50% до 25% до 150% до 100% до 75% до 50% до 200% до 150% до 100% до 75% до 250% до 200%

III место Участие *<u>международных:</u>* I место II место III место Участие		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, ОД	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, ОД	до 100%
7. Участие в работе по привлечению внебюджетных средств	зам. директора по ОД	до 100%
III. Выплаты за участие в самообразовании и повышении квалификации		
1.Высокое качество проведения открытых уроков	Методист, зам. директора по УПР, ОД	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>* I место II место III место Участие	Методист	 до 50% до 100% до 75% до 50% до 25% до 150% до 100% до 75% до 50% до 200% до 150% до 100% до 75%

	всероссийских: I место II место III место Участие *международных:* I место II место III место Участие		 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: *- внутритехникумовских:* *- районных:* I место II место III место участие *- зональный:* I место II место III место участие *- краевой:* I место II место III место Участие *всероссийских:*	Зам. директора по УВР	 до 50% до 100% до 75% до 50% до 25% до 150% до 100% до 75% до 50% до 200% до 150% до 100% до 75%

	I место II место III место Участие *<u>международных:</u>* I место II место III место Участие		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, ОД	до 150%
	2. Организация проведения предметных недель и декад.	Зам директора по УПР, ОД	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>- 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	Зам директора по УПР, ОД	до 250% до 50% до 100% до 75% до 50% до 25% до 150% до 100% до 75% до 50% до 200% до 150% до 100%

	Участие *всероссийских:* I место II место III место участие *международных:* 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%
	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 ОД, 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%
Старший мастер	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. 3.2. Организация участия учащихся в конкурсах проф.мастерства и достигнутые успехи: *- внутритехникумовских:* *- районных:* I место II место	Зам. директора по УПР	до 200% до 50% до 100% до 75%

III место участие *- зональный:* I место II место III место участие *- краевой:* I место II место III место Участие *всероссийских:* I место II место III место Участие *международных:* I место II место III место Участие		до 50% до 25% до 150% до 100% 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. Высокое качество организации участия мастеров п/о и учащихся в мероприятиях по профессиям и результативность работы: *- внутритехникумовских:* *- районных:* I место II место III место участие *- зональный:* I место II место III место участие *- краевой:* I место II место III место Участие *всероссийских:* I место II место III место Участие *международных:* I место II место III место Участие	Зам. директора по УПР, УВР	 до 50% до 100% до 75% до 50% до 25% до 150% до 100% 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%
5. Руководство учебно-производственной	Зам.	до 300%

	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.	директора по УПР	
	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%
Заместитель директора по УПР	1. Наличие системы управленческих мероприятий по контролю качества образования (наличие качественных локальных актов, учебно-программной документации, 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)	Директор	до 100%
	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 ОД	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, отчетности и другой документации.	Директор	До 250%
	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,	Зам. директора по	До 100%

	детей-сирот, детей, находящихся под опекой с использованием информационных технологий.	УВР	
	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 психологии, ориентированной на повышение социально-психологической компетентности обучающихся, педагогов, родителей (лиц их заменяющих).	Зам. директора по УВР	До 100%
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,	Директор	До 300%

	подготовка необходимых материалов		
	3. Выполнение установленных требований по осуществлению бюджетного учета, формированию, ведению и исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности, обеспечивающее минимальное количество внесений 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 внесений 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%
Специалист по кадрам	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%
Юрисконсульт	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%
Секретарь учебной части	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%
Специалист по закупкам	1Выполнение 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 принимающих отчеты, отсутствие ошибок при вычислении и т.п.).	Директор	До 300%
	4. Выполнение работ не входящих в должностные обязанности.	Директор	До 300%
Лаборант	1. Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Директор	До 300%
Инженер по охране труда	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%
Механик	1. Отсутствие замечаний контролирующих органов по выполнению требований охраны труда	Директор	До 300%
	2.Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	Директор	До 300%
Обслуживающий и технический персонал	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	Зам. иректора по АХР, старший мастер	До 100%
	Содержание участка в соответствии с санитарными нормами, отсутствие замечаний на санитарное состояние участка проверяющими органами	Зам.директора по АХР, старший мастер	До 100%
	Отсутствие замечаний на работу оборудования проверяющими органами	Зам.директора по АХР, старший мастер	До 100%

Документ подписан электронной подписью
Владелец: Шульга Владимир Анатольевич
Должность: директор
Организация: ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ "АПШЕРОНСКИЙ ТЕХНИКУМ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И СЕРВИСА"
ИНН: 232500656409
Серийный номер: 009C6E84FA49651A1EBD2BE30D125170D4