Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Социально-профессиональный техникум «Строитель»

ПРИНЯТО

Протокол общего собрания трудового коллектива № 1 от 02 октября 2023 года.

Секретарь собрания: _____ Л.А. Кравченко

«02» октября 2023 г

Рег.№ б/н

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

_____ В.И. Пачиков

«02» октября 2023 г

П О Л О Ж Е Н И Е

об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

г. Екатеринбург
2023 г

Действие	*Должность*	*Фамилия/подпись*	*Дата*
Нормоконтроль:	*И.о. заместителя директора по УМР*	*Старикова Т.В.*	*«29» сентября 2023г.*
Правовая экспертиза	*Юрисконсульт техникума*	*Пермяков Н.С.*	*«29» сентября 2023г.*
Согласование:	*Главный бухгалтер техникума*	*Мокина О.Н.*	*«29» сентября 2023г.*
Версия: 2.0		*Стр. 1 из 50*	

Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Социально-профессиональный техникум «Строитель» (далее «организация») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства просвещения Российской Федерации (Минпросвещения России) от 24 марта 2023 г. N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94 ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 21.07.2017 № 512-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерство образования», Постановлением Правительства Свердловской области от 27.09.2018 № 646-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерство образования», Постановлением Правительства Свердловской области от 17.10. 2019 N 684-ПП «Об индексации заработной платы работников и внесение изменений в Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 09.02.2023 N 88-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2023 году» в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 03.08.2023 N 553-ПП, Постановлением Правительства Свердловской области от 12.12.2019 N 899-ПП «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», утвержденное Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г № 708-ПП, Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 11.08.2023 № 919-Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерства образования и молодежной политики Свердловской области».

2. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, вводится в действие приказом директора организации.

3. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются директором организации, с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников.

4. Положение устанавливает систему оплаты труда в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Социально-профессиональный техникум «Строитель» (далее – организации) на основе коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников организации и применяется при исчислении заработной платы работников организации.

Заработная плата работников организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда. Система оплаты труда в организации устанавливается на основе настоящего Положения.

5. Фонд оплаты труда в организации формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой автономным государственным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Штатное расписание организации утверждается директором организации по согласованию с Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

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

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание определяются в соответствии с уставом и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей), приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 18.12.2018 г. № 616-Д «Об утверждении примерных штатных численностей государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области».

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

1) ЕТКС;

2) номенклатуры должностей;

3) ЕКС или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) профессиональных квалификационных групп;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.

9. При определении размера оплаты труда работников организации учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

11.Изменение оплаты труда работников организации производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук)

12.При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Руководитель организации:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников организации;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников организации.

14.Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), выполняемой в организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15.Преподавательская работа в организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»):

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;
- работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;
- работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;
- работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

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

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников организации

17.Оплата труда работников учреждения включает в себя:

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

18. Организация в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам. Организация имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

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

21. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях 1,2, 3 к настоящему положению.

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

Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы преподавателей – 720 часов за учебный год;

Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы мастеров производственного обучения – 1440 часов (720 часов - учебные практические занятия и производственная практика и 720 часов - воспитательная работа с обучающимися группы за учебный год);

23. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, в том числе заместителей главного бухгалтера, устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений, предусмотренных примечанием к приложению 3 к настоящему Положению.

24.Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, в том числе заместителей главного бухгалтера, устанавливается в соответствии с локальным актом организации, принятым руководителем организации с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников организации.

25. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении 4 к настоящему положению.

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

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении 5 к настоящему положению.

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

Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении 6 к настоящему положению.

28. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников организации, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, работников по работе с молодежью повышаются в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;
- работникам, указанным в п.3.5.7. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г., - на 20 процентов;
- работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - 10 процентов.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

29. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя их размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 28 настоящего положения.

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

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

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

С учетом условий и результатов труда всем сотрудникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры и условия выплат предусмотрены главами 5 и 6 настоящего положения.

Глава 4. Условия оплаты труда директора ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель», его заместителей и главного бухгалтера

32. Размер, порядок и условия оплаты труда директора организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

33. Оплата труда директора организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

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

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующих заместителей

директора и главного бухгалтера) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

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

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

36.Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

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

38. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора организации без учета повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера организации устанавливается директором организации установленного в соответствии с пунктом 34 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 37 настоящего Положения.

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

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

для директора – Министерством образования и молодежной политики Свердловской области;

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

40. Стимулирование директора учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора организации, на основании Положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области (далее - Положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

41. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру организации принимается директором организации.

Глава 5. Компенсационные выплаты

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

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

44. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу отдельных, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Всем работникам государственных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

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

46. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

47. 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.

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

трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

56. Доплата за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных устанавливается работнику организации в следующих случаях:

1) за работу в учреждении, имеющем отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья превышает ½ общей численности обучающихся классов, групп – 15 процентов;

2) за работу в учреждении, осуществляющем обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, если количество данной категории обучающихся в таких группах превышает ½ общей численности обучающихся в группах – 20 процентов.

3) за работу в государственном профессиональном образовательном учреждении, имеющем контингент обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются по двум основаниям в размерах 20 процентов и 15-30 процентов;

4) педагогическим работникам государственного профессионального образовательного учреждения, реализующего образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку - 15 процентов.

5) педагогическим работникам государственного профессионального образовательного учреждения, прошедших аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

Педагогам-методистам – на 10 процентов от оклада, ставки заработной платы;

Педагогам-наставникам – на 15 процентов от оклада, ставки заработной платы;

57. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются данные доплаты к окладам, определяется директором учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников.

58. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются данная доплата к окладам, определяется директором учреждения в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников.

59. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

60. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников организации, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

61. Порядок, размер и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

62. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) по итогам работы в виде премиальных выплат;

4) за стаж непрерывной работы, за выслугу лет.

63. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

64. Размер выплат стимулирующего характера определяется организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложение 7).

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

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

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

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

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

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

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, приказом директора, трудовым договором.

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

70. Работникам организации, имеющим стаж работы (выслугу лет) в государственных учреждениях, по решению руководителя организации могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 5 лет до 10 лет – до 5 %
- свыше 10 лет – до 10 %

71. Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда

работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

72. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения (приложение 8).

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

74. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора организации применяется единовременное премирование работников организации.

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

75.Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются в соответствии с положением о премировании (приложение 9), утвержденном директором организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников.

76. Директор вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь (приложение 10).

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются приказом директора, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА
(в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 17.10.2019 N 684-ПП)

Номер строки	Квалификационный уровень	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада (рублей) <*>
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2.		вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	4170
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
4.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	5425
5.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	5425

---

* Минимальный размер должностного оклада установлен с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2019 года равен 1,043.

Приложение 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

(в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 17.10.2019 N 684-ПП)

Номер строки	Квалификационный уровень	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) <*>
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7905
2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8570
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	8570

		старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	8860

---

* Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы установлен с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2019 года равен 1,043, и повышения минимальных размеров окладов в целях обеспечения осуществления оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы с учетом установленных указами Президента Российской Федерации показателей соотношения заработной платы соответствующих категорий работников.

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Приложение 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
(в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 17.10.2019 N 684-ПП)

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей) <*>
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	6990
3.	2 квалификационный	заведующий (начальник)	7540

	уровень	обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений государственной организации Свердловской области (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер	
4.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения государственной организации Свердловской области	8125
5.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
6.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий бюро пропусков	5110
7.	3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	7100
8.	5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7100
9.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
10.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела); начальник	7520

		отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	
11.	2 квалификационный уровень	главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя государственной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя государственной организации): диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик	8170
12.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения государственной организации Свердловской области	8810

---

* Минимальный размер должностного оклада установлен с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2019 года равен 1,043.

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

Приложение 4

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"
(в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 12.12.2019 N 899-ПП)

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей) <*>
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
2.	1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик	3960
3.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4360
4.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
5.	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист	4530

		по работе с молодежью; техник; техник-программист; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; художник	
6.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5455
7.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6000
8.	4 квалификационный уровень	механик; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	6600
9.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
10.	1 квалификационный уровень	аналитик, экономист; бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инженер по защите информации; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; менеджер по персоналу; сурдопереводчик; юрисконсульт	5565
11.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7260
12.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7820
13.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8440

---

* Минимальный размер должностного оклада установлен с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2019 года равен 1,043.

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности специалистам по работе с молодежью по итогам аттестации согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Приложение 5

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
(в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 17.10.2019 N 684-ПП)

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей) <*>
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
2.	1 квалификационный уровень	санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	4060
3.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
4.	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	7120
5.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	7120
6.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	7120
7.	4 квалификационный уровень	зубной врач; фельдшер; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной	8800
8.	5 квалификационный уровень	старший фармацевт; старшая медицинская сестра	9360

		(акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующий молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	
9.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
10.	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	10920

---

* Минимальный размер должностного оклада установлен с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2019 года равен 1,043, и повышения минимальных размеров окладов в целях обеспечения осуществления оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы с учетом установленных указами Президента Российской Федерации показателей соотношения заработной платы соответствующих категорий работников.

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

Приложение 6

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

(в ред. Постановления Правительства Свердловской области от 17.10.2019 N 684-ПП)

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей) <*>
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
2.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <**>, в том числе мойщик посуды; подсобный рабочий; гардеробщик; грузчик; кастелянша; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	3340
3.		кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	3610
4.		оператор копировальных и множительных машин	3880
5.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии		

	рабочих второго уровня"		
6.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <**>, в том числе оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3880
7.		киномеханик; маляр; парикмахер; швея	4310
8.		машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур	4780
9.		водитель автомобиля; кондитер; повар; столяр	5990
10.		электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5990
11.	2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС <**>	6050
12.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС <**>	6260
13.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; высококвалифицированные рабочие <***>	6520

---

* Минимальный размер оклада установлен с учетом коэффициента индексации заработной платы, размер которого с 1 октября 2019 года равен 1,043.
** ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), применяемый на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России".
*** Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9 - 10 разрядов Единой тарифной сетки, утвержденный Приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 N 138 "Об утверждении Перечня высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9 - 10 разрядов ЕТС".

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Социально-
профессиональный техникум «Строитель»

ПРИНЯТО

Протокол общего собрания трудового коллектива № _____ от _____ 20__ года.

Секретарь собрания: _____ Л.А. Кравченко

«___» _____ 20___ г

Рег.№ _____

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

_____ С.Л. Чешко

«___» _____ 20__ г

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах и показателях (критериях) оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности работников ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

1. Общие положения

1. Положение о стимулирующих выплатах и показателях (критериях) оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности работников ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель» (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Социально-профессиональный техникум «Строитель» (далее – техникум),

2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности работников техникума.

3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед техникумом Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

4. Цель оценки результативности деятельности работников техникума – обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов профессиональной деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда техникума.

5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников техникума являются:

- проведение системной самооценки работником техникума собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки профессионального труда;
- усиление материальной заинтересованности работников техникума в повышении качества профессиональной деятельности.

6. Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника техникума, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития техникума.

II. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников техникума

7. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором, Положением об оплате труда работников техникума, настоящим Положением.

8. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников техникума в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат профессиональной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

9. В Положении разработаны показатели и критерии оценки эффективности труда работников техникума, Положение распространяется на следующие категории работников:

- административно-управленческий персонал техникума (категории: заместители директора, заведующий столовой, заведующий отделом, специалист по кадрам, юрисконсульт, секретарь, комендант, старший мастер);
- персонал бухгалтерии (категории: экономист по закупкам, бухгалтер, бухгалтер по зарплате);
- преподаватели;
- мастера производственного обучения;
- вспомогательный персонал техникума (категории: методист, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, тьютор, воспитатель общежития, дежурный по общежитию, педагог-психолог, сурдопереводчик, медицинский работник);
- обслуживающий персонал техникума (категории: вахтер, гардеробщик, сторож, дворник, грузчик, кладовщик, повар, мойщик посуды, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, инженер-электроник).

10. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности работников техникума служит оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности деятельности работников техникума, а для педагогических работников – оценочный лист и портфолио, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагогического работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни техникума. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

11. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников техникума на основе оценочного листа и личного портфолио в техникуме приказом директора по согласованию с уполномоченными по контролю исполнения условий коллективного трудового договора работников техникума создается Комиссия по рассмотрению выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель» (далее – Комиссия).

Комиссия действует на основании Положения о комиссии по рассмотрению выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель», утвержденного приказом директора техникума (Приложение 8).

В установленные сроки до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работники техникума передают в Комиссию ежемесячные отчеты или портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в отчетах или портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения.

Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в процентах за каждый показатель результативности.

Оценочный лист, завершающийся итоговым процентом, подписывается председателем Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику, итоговый процент по каждому работнику заносится в протокол заседания Комиссии. На основании протокола решения комиссии директор техникума издает приказ о назначении выплат стимулирующего характера.

12. В случае несогласия работника с итоговым процентом, он имеет право в течение трех дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию обратившегося) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

В случае несогласия с разъяснениями Комиссии, педагогический работник имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам (далее — КТС) техникума в соответствии с главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. Педагогические работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

14. Любые изменения, дополнения, исключения, вносимые в настоящее Положение обсуждаются и принимаются на общем собрании трудового коллектива техникума, согласовываются с уполномоченными по контролю исполнения условий коллективного трудового договора работников техникума и утверждаются приказом директора техникума.

III. Порядок определения стимулирующих выплат

15. Порядок, размер и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) по итогам работы в виде премиальных выплат;

4) за стаж непрерывной работы, за выслугу лет.

17. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

18. Размер выплат стимулирующего характера определяется организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложение 8).

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

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

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

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

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

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

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, приказом директора, трудовым договором.

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

24. Работникам организации, имеющим стаж работы (выслугу лет) в государственных учреждениях, по решению руководителя организации могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 2 лет – 5 %
- от 2 лет до 4 лет –10%
- от 4 до 6 лет –12 %
- от 6 лет до 10 лет – 15%
- от 10 лет до 15 лет – 18 %
- от 15 лет и выше –20 %

25. Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

26. Стимулирующие выплаты устанавливаются только штатным работникам техникума.

27. Сотрудникам техникума, работающим на условиях совместительства и почасовой оплаты труда, могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты распоряжением директора техникума.

IV. Перечень оснований неначисления или снижения стимулирующих выплат

28 Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника техникума не начисляются при следующих обстоятельствах:

- за нарушение Устава техникума;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья студентов и работников;

29. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника техникума снижаются при следующих обстоятельствах:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений директора техникума, локальных нормативных актов;
- при обоснованных письменных жалобах участников образовательных отношений на нарушение работником норм педагогической этики, а также на низкое качество обучения, воспитания, подтвержденные результатом служебного расследования;
- при нарушении правил ведения документации;
- при пассивном участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях техникума и мероприятиях других уровней;
- за халатное отношение к сохранности материальных ценностей: оборудования, инвентаря, учебной литературы.

30. Неначисление или снижение стимулирующих выплат работнику техникума в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию уполномоченных по контролю исполнения условий коллективного трудового договора работников техникума.

31. О всех изменениях, касающихся неначисления или снижения стимулирующих выплат, работник техникума должен быть предупрежден в течение 3 дней со дня изменений.

32. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечении первого отчетного периода их работы в техникуме.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Социально-
профессиональный техникум «Строитель»

ПРИНЯТО

Протокол общего собрания трудового коллектива № ____ от _____ 20__ г.

Секретарь собрания: _____ Л.А. Кравченко

«___» _____ 20___ г

Рег.№ _____

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

_____ С.Л. Чешко

«___» _____ 20___ г

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по рассмотрению выплат стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Комиссия по рассмотрению выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель» избирается в целях обеспечения демократических подходов в назначении стимулирующих выплат (объективность, гласность, прозрачность и понятность процедуры).

2. Положение определяет состав комиссии, порядок избрания и порядка работы.

II. СОСТАВ КОМИССИИ И ПОРЯДОК ИЗБРАНИЯ

3. В составе комиссии должны быть представители различных категорий работников в количестве 5 человек

4. Персонально комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива учреждения и утверждается приказом по учреждению.

5. Комиссия избирается на срок: учебный год.

6. Переизбрание комиссии проводится ежегодно на первом педагогическом Совете в августе месяце.

7. Председатель и секретарь комиссии избираются из состава членов комиссии на первом заседании.

III. ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ, СЕКРЕТАРЯ И ЧЛЕНОВ КОМИССИИ

8. Председатель комиссии:

- организует и проводит заседания комиссии
- распределяет обязанности между членами комиссии
- предварительно изучает поданные на комиссию документы
- назначает из состава комиссии ответственных для выборочной проверки информации, представленной на комиссию в отчетах и других документах.

9. Секретарь комиссии:

- в отсутствии председателя выполняет его функции

- осуществляет прием документов на комиссию
- ведет протоколы заседаний комиссии.
- представляет копии протоколов заседаний комиссий директору техникума.

10. Члены комиссии:
- участвуют в заседаниях комиссии
- изучают поданные на комиссию документы
- выполняют поручения председателя комиссии
- обеспечивают объективность принимаемых решений
- подписывают протоколы заседаний комиссии.

IV. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

11. Комиссия проводит заседания ежемесячно в период с 23-28 числа текущего месяца.

12. Работники техникума сдают отчеты непосредственно своему руководителю по направлению деятельности до 23 числа каждого месяца. Руководитель передает собранные отчеты работников в комиссию. Отчет, поступивший в комиссию после заседания, не рассматривается, стимулирующие выплаты работнику, сдавшему отчет позднее дня заседания комиссии или не сдавшему отчет, не назначаются.

13. Стимулирование работников техникума проводится на основе показателей и критериев, принятых коллективом на общем собрании трудового коллектива (Приложение № 8 «О стимулирующих выплатах сотрудникам ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель») и включенных в дополнительные соглашения, подписанные директором техникума и каждым работником.

14. Проценты стимулирующей выплаты по каждому работнику комиссия определяет на основании отчета и оценочного листа работника (самооценка работника и оценка от руководителя по направлению деятельности). При наличии ходатайств от руководителей, комиссия их рассматривает, так же руководствуясь системой показателей и критериев, заложенных в дополнительные соглашения.

По запросу работника комиссия выдает копию оценочного листа с процентами, определенными комиссией.

15. Комиссия имеет право перепроверить отчет / оценочный лист работника.

16. После проверки отчетов составляется сводная таблица по всем работникам, которая вносится в протокол заседания комиссии.

17. Решение комиссии по каждому работнику считается принятым, если за него проголосовали более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

18. Решение комиссии оформляется протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

19. Протокол вносится в номенклатуру дел техникума. Оригинал хранится в течение года у секретаря комиссии, 30 июня сдается в архив техникума. Копия хранится в делопроизводстве директора техникума.

20. Комиссия рассматривает заявление работника в течение 5-ти дней после ознакомления работника с оценкой его профессиональной деятельности.

21. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта повлекшего ошибочную оценку результатов деятельности работника в текущем месяце, выраженную в оценочных процентах, комиссия принимает меры по исправлению ошибочного решения в отношении данного работника.

Процент стимулирующих выплат при этом сохраняется на уровне того месяца, в котором была допущена ошибка.

22. На основании протокола решения комиссии директор техникума издает приказ о назначении выплат стимулирующего характера.

23. Комиссия вправе выходить с предложением на общее собрание трудового коллектива по корректировке содержания показателей, критериев, размера поощрения, только в целях повышения результативности деятельности работников по выполнению государственного задания, повышению качества образования в техникуме.

При изменении содержания показателя, новая формулировка используется комиссией по истечении 2-х месяцев после принятия поправки на общем собрании трудового коллектива техникума.

24. Решение комиссии действительно в том случае если на заседании комиссии присутствует не менее 2/3 ее состава (кворум).

25. Комиссия не рассматривает отчет работника при невыполнении им должностных обязанностей, наличии нарушений трудовой дисциплины.

V. ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

26. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

27. Протоколы комиссии хранятся в Архиве учреждения 3 года. Отчеты работника для определения размера выплат стимулирующего характера хранятся в делопроизводстве комиссии 1 год.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

ПРИНЯТО

Протокол общего собрания трудового коллектива № _____ от _____ 20__ года.

Секретарь собрания: _____ Л.А. Кравченко

«___» _____ 20___ г

Рег.№ _____

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

_____ С.Л. Чешко

«___» _____ 20__ г

О стимулирующих выплатах сотрудникам ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников учреждения, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Размеры и условия их осуществления разработаны в данном приложении № 8 с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников техникума, кроме преподавателей и мастеров производственного обучения

1.1. Воспитатель (общежития)

пн	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Процент от должностного оклада
1	За интенсивность и высокие показатели работы	Мероприятие в общежитии по поддержке здорового образа жизни и профилактике употребления ПАВ, самовольных уходов.	2
2		Участие в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях техникума, города, области.	2
3		Организация и контроль за питанием обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	2
4	За качество выполняемых работ	Сохранность контингента, в том числе и в общежитии (контроль за посещаемостью, успеваемостью, отсутствие отчисленных)	2
5		Соблюдение режима дня (в том числе и общежития) отсутствие фактов нарушения установленных порядков (самовольных уходов).	2
6		Организация работы по поддержанию санитарно-гигиенического состояния в секциях, комнатах:	2

		проведение генеральной уборки, организация дежурства.	
7		Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска» (карта сопровождения учащегося) и трудных подростков, состоящих на учёте в ТКДН, ПДН	2
8		Разработка и реализация программ индивидуального сопровождения обучающихся из числа детей - сирот и детей оставшихся без попечения родителей, проживающих в общежитие (группы – риска, инвалидов и лиц с ОВЗ)	2
9		Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб или замечаний со стороны руководства, сотрудников и студентов техникума, родителей	2
10		Взаимодействие с родителями, законными представителями, надзорными органами.	2
		итого:	20

1.2. Дежурный по общежитию

пн	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Процент от должностного оклада
1	За интенсивность и высокие показатели работы	Принимает экстренные меры по ликвидации аварий систем отопления, водо-, тепло-, и электроснабжения, канализации, очагов возникновения пожара	2
2		При необходимости вызывает и фиксирует вызов, аварийную, пожарную службу, медицинскую помощь, представителя администрации техникума	2
3		Ведет установленные записи в журналах	2
4	За качество выполняемых работ	Сохранность контингента, в общежитии	3
5		Организация работы по поддержанию санитарно-гигиенического состояния в секциях, комнатах	3
6		Соблюдение режима дня (в том числе и общежития) отсутствие фактов нарушения установленных порядков (с 22 до 8)	3
7		Своевременно информирует заместителя директора по ВР о происшествиях, связанных с обучающимися проживающими в общежитии.	3
8		Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб или замечаний со стороны руководства, сотрудников и студентов техникума, родителей (опекунов)	2
		итого:	20

1.3. Показатели эффективности деятельности труда вспомогательного персонала техникума

1.3.1. Методист

пн	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Процент от должностного оклада
	За интенсивность и высокие показатели работы	Отсутствие замечаний к организации деятельности, фактов нарушения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка.	2
2		Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач по направлению деятельности	2
3		Участие в обучающих проектах.	2
4		Соблюдение сроков представления информации по поручениям директора техникума	2
5		Разработка нормативных актов	2
6		Участие в работе различных органов и комиссий, рассматривающих перспективы получения ДОП повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников в техникуме	2
7	За качество выполняемых работ	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, порядка, качества предоставления аналитической и статистической отчетности по направлению деятельности	2
8		Организация и проведение учебно-методических, презентационных, лекционных мероприятий в техникуме по направлению деятельности.	2
9		Управление качественными изменениями во взаимодействии и сотрудничестве с образовательными организациями в области обмена опытом по освоению передовых технологий обучения и воспитания (в том числе и информационных), распространения передового отечественного и мирового опыта в сфере образования.	2
10		Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб или замечаний со стороны руководства, сотрудников и студентов техникума, родителей	2
		итого:	20

1.3.2. Категории: соц. педагог, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, тьютор, педагог-психолог, сурдопереводчик, медицинский работник.

пн	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Процент от должностного оклада
1	За интенсивность и высокие показатели работы	Отсутствие замечаний к организации деятельности, фактов нарушения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка.	2
2		Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач по направлению деятельности	2
3		Участие в обучающих проектах. Участие в работе различных органов и комиссий, рассматривающих перспективы обучения студентов в техникуме	2
4		Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, порядка, качества предоставления аналитической и статистической отчетности по направлению деятельности	2
5		Разработка нормативных актов	2
6		Разработка и реализация программ индивидуального сопровождения обучающихся из числа детей - сирот и детей оставшихся без попечения родителей, проживающих в общежитие (группы – риска, инвалидов и лиц с ОВЗ)	2
7	За качество выполняемых работ	Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска» (карта сопровождения учащегося) и трудных подростков, состоящих на учёте в ТКДН, ПДН	2
8		Наличие консультационно-просветительской работы с участниками образовательного процесса: педагоги, родители, законные представители, обучающиеся.	2
9		Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий,культурно-массовых, оздоровительных и лекционных мероприятий в техникуме по направлению деятельности.	2
10		Сотрудничество с надзорными органами в области сопровождения детей, находящихся в трудной жизненной ситуации (группы – риска, инвалидов и лиц с ОВЗ).	2
		итого:	20

1.4. Показатели эффективности деятельности труда обслуживающего персонала техникума

Категории: гардеробщик, кладовщик, повар, мойщик посуды, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, инженер-электроник.

пн	Показатели	Критерии оценки эффективности деятельности	Проценты от

	эффективности деятельности		должностного оклада
1	За интенсивность и высокие показатели работы	Отсутствие замечаний к организации деятельности, фактов нарушения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение сроков представления информации по поручениям директора техникума	4
2		Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.	4
3		Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач по направлению деятельности	4
4		Наличие результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств техникума	4
5	За качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб или замечаний со стороны руководства, сотрудников и студентов техникума, родителей	4
		ИТОГО	20

1.5. Показатели эффективности деятельности труда административно- управленческого персонала техникума

Категории: зам.директора, зав. столовой, зав. отделом, специалист по кадрам, юрисконсульт, секретарь, комендант, старший мастер.

пн	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Проценты от должностного оклада
1	За интенсивность и высокие показатели работы	Наличие результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств техникума	3
2		Выполнение особо важных, срочных и других работ.	3
3		Выполнение дополнительных работ к плановой деятельности	3
4	За качество выполняемых работ	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков исполнения документов, порядка, качества предоставления аналитической и статистической отчетности по направлению деятельности	3
5		Оперативность, профессионализм в решении вопросов	3
6		Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб или замечаний со стороны руководства, сотрудников и студентов техникума, родителей	3
7		Применение в работе современных форм и методов организации труда	2
		ИТОГО:	20

1.6. Показатели эффективности деятельности труда персонала бухгалтерии

Категории: экономист по закупкам, бухгалтер, бухгалтер по зарплате.

№ п/п	Показатель эффективности деятельности	Критерий оценки эффективности	Процент от должностного оклада
1	За интенсивность и высокие показатели работы	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной, налоговой и другой финансовой отчетности в соответствующие органы	5
2	За качество выполняемых работ	Осуществление надлежащего контроля за расходованием материальных ценностей, денежных средств, расчетов, бланков строгой отчетности	5
3		Своевременное и качественное ведение регистров бухгалтерского учета	5
5		Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок и ревизий, отсутствие письменных обоснованных жалоб работников Учреждения на работу бухгалтерии	2
8		Своевременное и надлежащее проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей , расчетов, бланков строгой отчетности	3
			20

2. Показатели и критерии оценки эффективности труда преподавателей и мастеров производственного обучения

2.1. Преподаватели

пн	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Проценты от должностного оклада
1	За качество выполненных работ	Аттестованных на «4» и «5» более 50%	2
2		Аттестовано 80 % обучающихся	2
3		Проведение консультаций по предмету, работа с должниками.(ведется журнал консультаций)	3
4		Своевременная подготовка отчетной документации и в установленные сроки. Правильное и своевременное заполнение журналов.	2 1
5		Организация и проведение внеурочных мероприятий по предмету, методические разработки. Использование современных информационно-коммуникационных и педагогических технологий на учебных занятиях.	2 2
6		Отсутствие жалоб и замечаний организации к деятельности работника, фактов нарушения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка.	2
7		Награды грамоты, благодарственные письма, сертификаты.	1
8	За интенсивность	Освоение программы предмета обучающимися, находящимися на индивидуальном маршруте.	1

9	и высокие показатели работ	Участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих и проектных группах, комиссия ГИА	1
10		Размещение материалов на сайте и печатные работы.	1
		итого:	20

4.2. Мастера производственного обучения

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Проценты от должностного оклада
1	За качество выполненных работ	Аттестованных на «4» и «5» более 50% Аттестовано более 80 % обучающихся (теория)	2 3
2		Трудоустройство (производственная практика)	5
3		Сохранение контингента обучающихся (отсутствие отчисленных, не аттестованных, зачисленных переводом).	2
4		Своевременная подготовка отчетной документации и в установленные сроки. Правильное и своевременное заполнение журналов.	2 2
5		Отсутствие жалоб и замечаний к организации деятельности, фактов нарушения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка.	2
6		Награды грамоты, благодарственные письма, сертификаты.	1
7	За интенсивность и высокие показатели работ	Организационные работы: участие в мероприятиях, классный час, газеты и т.д..	2
8		Выполнение особо важных, срочных дел и другие работы (работы на реальных объектах, субботники и выезды по нуждам образовательной организации).	2
9		Участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих и проектных группах, комиссиях ГИА.	1
10		Размещение материалов на сайте и печатные работы.	1
		итого:	20

Настоящее приложение № 8 вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового, регулирующего вопросы стимулирования работников ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель».

По инициативе директора учреждения или работников в настоящее приложение № 8 могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Социально-профессиональный
техникум «Строитель»

ПРИНЯТО
Протокол общего собрания трудового
коллектива № __ от _____2023 года.
Секретарь собрания: _____ Л.А. Кравченко
«___» _____ 2023 г
Рег.№ _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАПОУ СО «Социально-
профессиональный техникум
«Строитель»
_____ В.И. Пачиков
«___» _____ 2023 г

ПОЛОЖЕНИЕ
о премиальных выплатах по итогам работы
сотрудникам ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее положение о премировании работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Социально-профессиональный техникум «Строитель» (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 08.08.2023 № 919-Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерства образования и молодежной политики Свердловской области» и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

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

3. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда, включающей оклад и надбавки, установленные штатным расписанием учреждения.

4. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, включая совместителей.

5. Источником премии является экономия фонда заработной платы. На цели премирования выделяется не более 3% от фонда оплаты труда.

Раздел 2. Виды премий

6. Премиальные выплаты производится как в денежном выражении, так и в процентах к должностному окладу.

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

8. По итогам работы за подготовку победителя, призера областных, региональных, национальных, международных конкурсов, олимпиад - до 100% от должностного оклада.

9. Единовременное премирование работников осуществляется по следующим показателям:

1) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) в размере 3000 рублей;

2) в связи с празднованием Дня учителя в размере 3000 рублей

3) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации - 3000 рублей;

4) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации - 4000 рублей;

5) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 4000 рублей;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости в размере 3000 рублей;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - 4000 рублей;

Раздел 3. Порядок премирования

10. Премиальные выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

11. Решение о премиальных выплатах принимается директором по ходатайству заместителей директора на основании протокола комиссии по оплате труда.

12. Премиальные выплаты производятся на основании приказа директора техникума.

Раздел 4. Основания в невыплате премиальных выплат

13. Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

14. Нарушение сроков и установленных администрацией учреждения требований оформления учебно-методической, технической документации и результатов работ.

15. Нарушение сроков выполнения или сдачи работы, установленных приказами, распоряжениями директора или договорными обязательствами.

16. Нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов учреждения.

17. Наличие претензий, жалоб контрагентов, партнеров, родителей обучающихся.

18. Не обеспеченности сохранности закрепленного за работником имущества учреждения.

19. Нарушение правил охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

20. Решение о невыплате премии принимается директором по ходатайству заместителей директора.

Раздел 5. Заключительные положения

21. Премиальные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

22. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

23. Контроль использования общего фонда премирования возлагается на главного бухгалтера учреждения.

24. По инициативе директора учреждения или работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Социально-профессиональный
техникум «Строитель»

ПРИНЯТО
Протокол общего собрания трудового
коллектива № __ от _____2023 года.
Секретарь собрания: _____ Л.А. Кравченко
«___» _____ 2023 г
Рег.№ _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАПОУ СО «Социально-
профессиональный техникум
«Строитель»
_____ В.И. Пачиков
«___» _____ 2023 г

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

Раздел 1. Общие положения

1. Положение о материальной помощи работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Социально-профессиональный техникум «Строитель» (Далее – техникум) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников техникума и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам техникума.

2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников техникума и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета/уполномоченных представителей трудового коллектива.

3. Действие Положения распространяется на работников техникума, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).

4. Под материальной помощью следует понимать единовременную (один раз в календарный год) выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

5. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников техникума.

6. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в техникуме.

7. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

Раздел 2. Основания и размеры материальной помощи

8. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам техникума может оказываться материальная помощь:

1) в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении);

2) в связи со смертью самого работника техникума материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.)., реквизитов счетов для перечисления средств.

3) в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

4) в случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

5) в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении свидетельства о заключении брака);

6) в связи с рождением ребенка работника (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);

7) в связи с трудным материальным положением (с предоставлением документов на осуществленные расходы);

8) в День знаний (1 сентября) работнику, имеющему 3-х или более детей в возрасте до 18 лет.

9. Материальная помощь оказывается в размере не более одного должностного оклада, определенного в штатном расписании, при наличии экономии фонда оплаты труда.

Раздел 3. Порядок оказания материальной помощи

10. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя директора техникума с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

11. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается директором техникума в соответствии с настоящим Положением.

12. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора техникума.

Раздел 4. Заключительные положения

13. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором техникума.

14. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников техникума и утверждаются директором техникума.

15. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Приложение № 11
к Положению об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Социально-профессиональный
техникум «Строитель»

ПРИНЯТО
Протокол общего собрания трудового
коллектива № __ от _____2023 года.
Секретарь собрания: _____ Л.А. Кравченко
«___» _____ 2023 г
Рег.№ _____

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАПОУ СО «Социально-
профессиональный техникум
«Строитель»
_____ В.И. Пачиков
«___» _____ 2023 г

Перечень видов выплат компенсационного характера работников ГАПОУ СО «Социально-профессиональный техникум «Строитель»

Вид выплаты	Наименование выплаты	Должность	Размер выплаты	Периодичность выплаты	Основания выплаты
за работу в местностях с особыми климатическими условиями;	Районный коэффициент	Все сотрудники техникума	15 процентов от должностного оклада	ежемесячно	Трудовой договор
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику государственной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.	Все сотрудники техникума	Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы		Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).	Все сотрудники техникума	Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.		Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	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.	Все сотрудники техникума	Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы		Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за увеличение объема работы: за классное руководство	преподаватель	5 процентов от должностного оклада	ежемесячно	Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора, отчет о проделанной работе
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за увеличение объема работы: проверка письменных работ по дисциплинам:	преподаватель	Русский язык, литература – 15 процентов Математика - 10 процентов Физика, Химия – 5 процентов от должностного оклада	ежемесячно	Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за увеличение объема работы: заведование учебным кабинетом (лабораторией)	преподаватель	8 процентов от должностного оклада	ежемесячно	Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора, отчет о проделанной работе
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за увеличение объема работы: Заведование учебной мастерской	Мастер производственного обучения	13 процентов от должностного оклада	ежемесячно	Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора, отчет о проделанной работе
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за увеличение объема работы: руководство предметной (цикловой) комиссией	Мастер производственного обучения, преподаватель	5 процентов от должностного оклада	ежемесячно	Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора, отчет о проделанной работе
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за увеличение объема работы: заведование центрами	Преподаватель, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог-организатор, дефектолог, педагог-библиотекарь, тьютор, методист, старший мастер	50 процентов от должностного оклада	ежемесячно	Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора, отчет о проделанной работе
за работу в условиях, отклоняющихся от	за увеличение объема работы: руководство творческими рабочими группами	Преподаватель, мастер производственного обучения,	20 процентов от должностного оклада	Период деятельности творческой	Трудовой договор/дополнительное соглашение,

нормальных		социальный педагог, педагог-организатор, дефектолог, педагог-библиотекарь, тьютор, методист, сурдопедагог, старший мастер		рабочей группы	приказ директора, отчет о проделанной работе
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за увеличение объема работы: выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	Преподаватель, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог-организатор, дефектолог, педагог-библиотекарь, тьютор, методист, сурдопедагог, старший мастер	20 процентов от должностного оклада	Период исполнения функций в соответствии с приказом директора	Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора, отчет о проделанной работе
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за увеличение объема работы: проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации	Преподаватель, мастер производственного обучения, социальный педагог, педагог-организатор, дефектолог, педагог-библиотекарь, тьютор, методист, сурдопедагог, старший мастер	20 процентов от должностного оклада	Период исполнения функций в соответствии с приказом директора	Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора, отчет о проделанной работе
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за увеличение объема работы: оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).	Преподаватель, мастер производственного обучения, старший мастер, социальный педагог, педагог-организатор, дефектолог, педагог-библиотекарь, тьютор, методист, сурдопедагог	30 процентов от должностного оклада	Период исполнения функций в соответствии с приказом директора	Трудовой договор/дополнительное соглашение, приказ директора, отчет о проделанной работе
за работу в	Работа в ночное время	Дежурный по	35 процентов	Ежемесячно	Табель учета

условиях, отклоняющихся от нормальных		общежитию	от должностного оклада	в соответствии с графиком	рабочего времени, график работы, приказ директора
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за работу в учреждении, имеющем отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья превышает ½ общей численности обучающихся классов, групп	Преподаватель, мастер производственного обучения, тьютор, воспитатель, медицинская сестра, врач (фельдшер), дефектолог, социальный педагог	15 процентов от должностного оклада	ежемесячно	Трудовой договор, приказ директора, список обучающихся
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за работу в учреждении, осуществляющем обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, если количество данной категории обучающихся в таких группах превышает ½ общей численности обучающихся в группах	Преподаватель, мастер производственного обучения, тьютор, воспитатель, медицинская сестра, врач (фельдшер), дефектолог, социальный педагог	20 процентов от должностного оклада	ежемесячно	Трудовой договор, приказ директора, список обучающихся
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	за работу в государственном профессиональном образовательном учреждении, имеющем контингент обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются по двум основаниям;	Преподаватель, мастер производственного обучения, тьютор, воспитатель, медицинская сестра, врач (фельдшер), дефектолог, социальный педагог	20 процентов и 15-30 процентов от должностного оклада	ежемесячно	Трудовой договор, приказ директора, список обучающихся
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	педагогическим работникам государственного профессионального образовательного учреждения, реализующего образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку;	Преподаватель, мастер производственного обучения	15 процентов от должностного оклада	ежемесячно	Трудовой договор, приказ директора, утвержденный перечень программ