

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Пятигорский техникум торговли, технологий и сервиса»

**Дополнения и изменения
к коллективному договору**

на 2016 – 2018 г.г.

От работодателя:

Руководитель
ГБПОУ ПТТТиС



«17» августа 2018г.

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников
ГБПОУ ПТТТиС



«17» августа 2018г.



№ 05/17-16-17. августа 2018г.
кад. специалист Удовинко А.А.
замест. дир
Удовинко

г. Пятигорск
2018г.

1. Приложения коллективного договора 2016-2018 гг.: Приложение № 1 Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Пятигорский техникум торговли, технологий и сервиса»; Приложение № 2 Положение о порядке установления стимулирующих выплат (является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников); Приложение № 3 Положение «О премировании (установлении поощрительных выплат)»; Приложение № 4 Положение «О материальной помощи» читать в новой редакции, вступающей в силу с «01» сентября 2018 года:

ПРИНЯТО
НА ЗАСЕДАНИИ
ОБЩЕГО СОБРАНИЯ
РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ

«27» августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
РУКОВОДИТЕЛЬ ГБПОУ

ПТТТиС

 Н.П.Башкатова

«27» августа 2018 г.

Положение
об оплате труда работников

СОГЛАСОВАНО

Профсоюз работников народного образования и науки РФ
Пятигорская городская организация Ставропольского края
Первичная организация профсоюза ГБПОУ ПТТТиС

 Е.М. Перепелица

«27» августа 2018 г.

2018 г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с приказом министерства образования Ставропольского края №1264-пр от 16 августа 2018 года «Об оплате труда работников в государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края»; постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года N 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края»; распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. №548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы»; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г., протокол 12; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 г., протокол 11; Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол 11.

2. Система оплаты труда работников техникума устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработную плату работников техникума следует определять исходя из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников техникума устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения.

4. Штатное расписание техникума утверждается директором техникума по согласованию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) техникума. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, также с учетом сложности и объема выполняемой работы, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам техникума согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам техникума согласно разделу 4 Положения и «Положения о порядке установления стимулирующих выплат».

8. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам техникума в разделе 5 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам техникума приведен в разделе 6 Положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников техникума приведены в разделе 7 Положения.

11. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей техникума производится при наличии у них I квалификационной категории или прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности.

12. Фонд оплаты труда формируется техникумом на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных техникуму на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объем централизованных средств и используемых техникумом с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13. Экономия фонда оплаты труда техникума может использоваться на оказание материальной помощи работникам в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам техникума. Директору техникума материальная помощь выплачивается согласно приказа учредителя в размере в соответствии с вышеуказанным Положением при наличии экономии фонда оплаты труда.

14. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы техникума) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственного календаря, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

15. В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права только в том случае, если на данные цели выделены денежные средства из бюджета.

II. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера техникума:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Заместитель директора, заведующий филиалом	17 216
2.	Заместитель директора по АХЧ	17 216
3.	Главный бухгалтер, заместитель директора по ФЭВ	17 216

Заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников государственного учреждения (без учета заработной платы руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), (далее - предельная кратность), если иное не установлено настоящим Положением:

N п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1	От 1000 до 2000	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственной образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера государственной организации на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях

осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников организации учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Размер установленной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	секретарь учебной части	5100

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	6700
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; мастер производственного обучения	7125
3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	7580

2.1.4. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия)

5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

2.1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

N п/ п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования <***>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	7500
2.	3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	8000

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Дежурный по общежитию, кассир, паспортист, секретарь-машинистка, архивариус, комендант	5100
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, лаборант, техники всех специальностей без категории	5500
2-й квалификационный уровень	Заведующие: архивом, хозяйством	5600
3-й квалификационный уровень	Техники всех специальностей первой категории Шеф-повар, заведующий общежитием, заведующий столовой	5800
4-й квалификационный уровень	Ведущий техник, механик	6000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда	6300
2-й квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт, специалист по охране труда	6500
3-й квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт, специалист по охране труда	6700
4-й квалификационный уровень	Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт	6900
5-й квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера, помощник руководителя	8500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Начальник отделов: кадров, менеджмента качества, по производственной работе и трудоустройству	8800

2-й квалификационный уровень	Главный экономист	9100
------------------------------	-------------------	------

Должностные оклады работников культуры, включенных в штатное расписание техникума:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	7417
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6309

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, вахтер, дежурный по учебному корпусу, мойщик посуды, кастелянша, сторож, кладовщик	4611 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных помещений, кухонный рабочий	4611 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: буфетчик	4611 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, слесарь-сантехник, электромонтер, столяр-плотник, повар	5163 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5223 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5459 рублей

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей

сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами техникума с учетом настоящего Примерного положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

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

3.4.1 Работникам техникума за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной плате)
1.	Преподавателям за классное руководство (руководство группой):	35
2.	Преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку	15 10
3.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями):	15
4.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями:	15

3.4.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время, исходя из месячной нормы рабочего времени по графику сотрудника.

3.4.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, работающих по суммированному учету рабочего времени (сторож, дежурный учебного корпуса, вахтер, дежурный по общежитию) - согласно часовой тарифной ставки (оклада) исходя из месячной нормы рабочего времени по графику сотрудника.

3.4.4. Работникам техникума, выполняющим в этом же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых

работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте техникума.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.2. В техникуме устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - за руководство индивидуальными проектами.
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
 - за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- в) за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.
- д) За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:
 - за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
 - за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
 - за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества, установленных в образовательном учреждении:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистом и иным работникам, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств государственного учреждения.

Премирование руководителя государственного образовательного учреждения осуществляется по приказу министерства образования Ставропольского края.

V. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения образования

5.1. При определении должностного оклада руководящих работников образовательного учреждения (заведующий, начальник, заместитель, руководитель филиала) учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями;

результаты аттестации.

5.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года №276, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2010 года №843-пр.

5.3. Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов,

аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.5. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.6. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

- а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы* в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.8. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несут их руководители.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения

6.1. Преподавателям образовательного учреждения до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

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

6.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной ставки заработной платы, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.5. В том случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

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

Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей профтехшкола, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

6.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемой ставки заработной платы уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

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

6.7. В учреждениях профессионального образования изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

6.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по ставкам заработной платы, предусмотренным в разделе 2 настоящего положения.

6.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. При наличии обучения по программам квалифицированных рабочих (служащих) число мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением исходя из количества групп производственного обучения. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 ставки заработной платы.

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностной ставки заработной платы мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за 1 месяц.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном при расширении зоны обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.10. В тех случаях, когда преподаватели учреждений профессионального образования привлекаются к руководству производственной практикой учащихся, оплата их труда за этот период производится из расчета средней ставки заработной платы мастера производственного обучения, сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 6.1;

при оплате преподавателей учреждений профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций - путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

IX. Нештатная оплата труда

Для обеспечения выполнения временных, в том числе сезонных работ, техникум вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, как за счет средств бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложения к Положению об оплате труда:

- Положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- Положение о премировании (установлении поощрительных выплат);
- Положение о материальной помощи.

ПРИНЯТО
НА ЗАСЕДАНИИ
ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ
И ОБУЧАЮЩИХСЯ

«27» августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
РУКОВОДИТЕЛЬ ГБПОУ ПТТТиС
Н.П. Башкатова

«27» августа 2018 г.

Положение
о порядке установления стимулирующих выплат

(является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников)

СОГЛАСОВАНО

Профсоюз работников народного образования и науки РФ
Пятигорская городская организация Ставропольского края
Первичная организация профсоюза ГБПОУ ПТТТиС

Е.М. Перепелица

«27» августа 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом «Об образовании» от 29.12.2012 №273, на основании приказа министерства образования Ставропольского края №1264-пр от 16 августа 2018 года «Об оплате труда работников в государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края» иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, Уставом техникума и Коллективным договором.

2. Источники выплат и порядок установления стимулирующих выплат

В целях повышения качества деятельности техникума и стимулирования результативности и качества труда работников техникума, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда;
 - за высокие результаты работы;
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - за руководство индивидуальными проектами.
- б) за качество выполняемых работ:
 - за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
 - за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- в) за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора техникума в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также из средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам техникума, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в техникуме под председательством директора создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников - Совет техникума) в составе заместителей директора, руководителей структурных подразделений, руководителей предметных цикловых комиссий, представителя трудового коллектива. Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора.

3. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на определенный или на неопределенный срок

Стимулирующие выплаты, устанавливаются на определенный или на неопределенный срок, для преподавателей - на учебный год.

Перечень стимулирующих выплат, которые могут устанавливаться в техникуме:

3.1. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в государственные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта государственной организации и т.д., 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда государственной

организации;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам государственных учреждений за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;

- работникам государственных учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 20 процентов от должностного оклада;

- вспомогательному и обслуживающему персоналу за участие в подготовке спортсменов и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, других престижных и международных турнирах, а также спортсменов, входящих в состав сборных команд страны;

- Подготовка победителей (призеров) и участников профессиональных конкурсов и олимпиад регионального и всероссийского уровня;

- За проведение внеучебной (секционной, спортивной) работы, кружков, клубов по интересам;

- За знаки отличия в сфере образования: наличие почетного звания (нагрудного знака) «Почетный работник среднего профессионального образования» в размере 15% установленной ставки заработной платы по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий – со дня присвоения почетного звания. При наличии двух и более почетных званий, надбавка устанавливается по одному из оснований;

- За классность водителя: 1 класс - в размере до 25% от должностного оклада; 2 класс - в размере до 10% от должностного оклада;

- Участие в профессиональных конкурсах, в т.ч. за звание «Лучший» Преподаватель года, Классный руководитель, Урок года, Методическая работа, Внеклассное мероприятие, Учебный кабинет, Цикловая комиссия.

- по номинациям:

« За честь и достоинство»;

« За покорение вершин науки» (для тех, кто защитил кандидатскую диссертацию);

« За новаторство и творчество»;

- Разработка методического обеспечения воспитательных программ;

- За индивидуальные занятия со студентами по углубленному изучению отдельных дисциплин;

- Написание учебников, учебных пособий, учебно-методических материалов;

- Подготовка и проведение семинаров, олимпиад и профессиональных конкурсов, выставок, студенческих фестивалей;

- Разработка, апробирование и документальное оформление системы контроля качества;
- Формирование электронно-информационных ресурсов по учебной дисциплине, в т.ч. для дистанционного обучения;
- Разработка, апробирование и документальное оформление занятий (серии занятий) на основе новых технологий, включая информационные;
- За особо срочные ответственные работы;
- За высокую результативность работы;
- За проведение закупок путем конкурсов, аукционов, запроса котировок;
- За проведение работы по дополнительным образовательным программам (курсам);
- За участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- за организацию работы по набору студентов в техникум, работу в приемной комиссии;
- за организацию маркетинговой службы техникума, работу по профориентации учащихся средних школ;
 - за качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ по поручению директора техникума на срок их проведения;
- за успешное руководство профессиональной подготовкой студентов, критерием оценки которого являются результаты участия студентов в региональных и федеральных олимпиадах, конкурсах, фестивалях;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников техникума;
- за иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями.
- За напряженность (эмоциональную нагрузку на организм при труде, требующем преимущественно интенсивной работы, напряжения внимания, эмоции и мышления по получению и переработке информации) до 100% должностного оклада;
- За сложность и интенсивность за счет средств краевого бюджета, за счет средств от приносящей доход деятельности до 300% должностного оклада.

Показатели сложности и интенсивности

1. Заместители директора по учебной работе, учебно-производственной работе, воспитательной работе, заведующий филиалом.

За активную работу по проведению профориентационной работы с целью выполнения контрольных цифр приёма.

За достижение студентами более высоких показателей успеваемости по итогам года, результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников в сравнении с предыдущим периодом.

За участие во всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах студентов и преподавателей техникума.

За высокий процент охвата студентов кружковой и спортивно-массовой работой в сравнении с предыдущим периодом.

За интенсивность работы по организации и обеспечению инновационной деятельности (внедрение новых форм и методов обучения и воспитания студентов в образовательный процесс, использование современных информационных образовательных технологий).

За системное проведение мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах.

За эффективность работы службы по трудоустройству выпускников.

За эффективность работы по организации курсов повышения квалификации работников структурных подразделений, педагогических работников.

За работу по организации и обеспечению инновационной деятельности (внедрение инновационных процессов и новых технологий).

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных программ, а также за работу в программах Аверс, ФРДО, на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru и других.

За интенсивность по созданию компьютерного банка данных нормативной документации, обеспечивающей деятельность учреждения

2. Заместитель директора по административно-хозяйственной части

За интенсивность работы, связанной с подготовкой техникума к новому учебному году, к зиме.

За разработку перспективных и текущих планов различных видов строительства и ремонта основных фондов техникума.

За работу по организации и обеспечению инновационной деятельности (внедрение инновационных процессов и новых технологий в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание).

За выполнение функций контрактной службы в целях реализации Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

За выполнение функций единой комиссии по осуществлению закупок в целях реализации Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона №223-ФЗ от 18.07.2011 года «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»

За выполнение функций приёмочной комиссии и проведении экспертизы при осуществлении закупок товаров (работ, услуг) для обеспечения нужд целях реализации Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной

системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

3. Заведующий отделением, заведующий учебной частью, заведующий методическим кабинетом, заведующий лабораторией, начальник отдела по производственной работе и трудоустройству, заведующий учебно-производственными мастерскими, начальник ресурсного центра, заведующий многофункциональным центром прикладных квалификаций

За эффективность работы по заключению договоров с образовательными учреждениями Ставропольского края по сетевому взаимодействию

За высокую результативность работы структурного подразделения.

За активное и продуктивное сотрудничество с родителями студентов (письма, беседы и другое).

За эффективность работы службы по трудоустройству выпускников.

За работу по организации и обеспечению инновационной деятельности (внедрение инновационных процессов и новых технологий).

За активную работу по проведению профориентационной работы с целью выполнения контрольных цифр приёма.

За достижение студентами более высоких показателей успеваемости по итогам года, результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников в сравнении с предыдущим периодом.

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных программ, а также за работу в программах Аверс, ФРДО, R-keeper, Schelter и другие.

За интенсивность по созданию компьютерного банка данных нормативной документации, обеспечивающей деятельность учреждения

4. Работники бухгалтерии

За дополнительный объем работ, специальный режим работы, связанный с введением новых инструкций бухгалтерского учета, федеральных стандартов бухгалтерского учета для организаций государственного сектора.

За интенсивность, связанную с организацией и проведением системы внутреннего финансового контроля

За интенсивность и своевременность содействия в обеспечении платных образовательных услуг.

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных бухгалтерских программ

За выполнение функций контрактной службы в целях реализации Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

За выполнение функций единой комиссии по осуществлению закупок в целях реализации Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона №223-ФЗ от 18.07.2011 года «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»

За выполнение функций приёмочной комиссии и проведении экспертизы при осуществлении закупок товаров (работ, услуг) для обеспечения нужд целях реализации Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

За работу в единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИССО), УРМ АС «Бюджет» Криста, программном модуле Барс-Балансодержатель, на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru, в информационно-аналитической системе Web-консолидация, автоматизированной системе АСФК СУФД, в региональной информационной системе в сфере закупок и другие.

За работу по осуществлению закупок малого объема через электронный магазин закупок малого объема с применением электронной торговой системы «ОТС-market».

5. Работники библиотеки

За эффективность работы, по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы.

За интенсивность работы по проведению тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, по оказанию помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий, по оформлению тематических выставок.

За интенсивность работы по внедрению электронного каталога.

6. Комендант, заведующий хозяйством, заведующий общежитием

За интенсивность работы по предотвращению аварийных, экстремальных ситуаций, обеспечению правил охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты.

За интенсивность работы по обеспечению сохранности материальных ценностей, мебели и помещений, предотвращение хищения и порчи материальных ценностей.

За обеспечение целенаправленной работы по благоустройству помещений, контролю за санитарным состоянием комнат в общежитии, помещений в техникуме.

7. Начальник отдела кадров, специалист по кадрам, инспектор по кадрам

За эффективность по составлению графика отпусков, оформлению и учету использования работниками отпусков

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных программ, связанных с кадровой работой, по информационному обеспечению сотрудников, своевременное внесение данных в программу «1С: Зарплата и кадры государственного учреждения», Аверс и другие.

За интенсивность, связанной с оформлением листков нетрудоспособности (подсчет страхового стажа)

За интенсивность, связанной с ведением протоколов Совета техникума, Общего собрания работников и обучающихся.

За работу по оформлению документов (командировочных удостоверений, служебных заданий, справок в военкомат).

За интенсивность по созданию компьютерного банка данных нормативной документации, обеспечивающей деятельность учреждения

8. Юрисконсульт

За интенсивность по правовому сопровождению и правовой защиты деятельности техникума.

За интенсивность разработки документации правового характера, подготовке документов по претензионно-исковой работе

За выполнение функций контрактной службы в целях реализации Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

За выполнение функций единой комиссии по осуществлению закупок в целях реализации Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной

системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона №223-ФЗ от 18.07.2011 года «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»

За выполнение функций приёмочной комиссии и проведении экспертизы при осуществлении закупок товаров (работ, услуг) для обеспечения нужд целей реализации Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

За работу по осуществлению закупок малого объема через электронный магазин закупок малого объема с применением электронной торговой системы «ОТС-market», работу на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru, в региональной информационной системе в сфере закупок и другие.

За интенсивность по созданию компьютерного банка данных нормативной документации, обеспечивающей деятельность учреждения

9. Педагог дополнительного образования, педагог-организатор

За популяризацию дополнительного образования обучающихся и вовлечение их в кружковую деятельность, развитие разнообразной творческой деятельности обучающихся

За интенсивность комплектования состава обучающихся кружка, секции, студии, клубного и другого объединения и принятия меры по сохранению его в течение срока обучения.

За качественную организацию и проведение массовых мероприятий для обучающихся.

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных программ, а также за работу в программах Аверс, ФРДО, и других.

10. Социальный педагог

За эффективную и системную работу по сотрудничеству со специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов, детскими домами.

За интенсивность осуществления комплекса мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждении и по месту жительства обучающихся.

За эффективную работу по профилактике конфликтных ситуаций среди обучающихся

За системную работу по сохранению контингента детей-сирот, инвалидов.

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных программ, а также за работу в программах Аверс, ФРДО, и других.

11. Руководитель физического воспитания

За интенсивность организации проведения учебных, факультативных, внеурочных занятий по физическому воспитанию студентов в техникуме.

За интенсивность и высокие достижения студентов на спортивных соревнованиях.

За интенсивность внедрения инновационных, наиболее эффективных форм и методов физического воспитания студентов в учебный процесс, за осуществление дифференцированного подхода в обучении студентов с отклонениями в здоровье.

За интенсивность работы по организации и проведению текущих и капитальных ремонтов спортивных, помещений, спортивных площадок, спортивного инвентаря.

12. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

За интенсивность в работе по организации и проведению мероприятий военно-патриотической направленности, по гражданской обороне со студентами и работниками техникума.

За интенсивность в работе по организации совместно с учреждениями здравоохранения медицинского обследования юношей допризывного и призывного возраста для приписки их к военным комиссариатам.

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных программ, а также за работу в программах Аверс, ФРДО, и других.

13. Специалист по охране труда

За интенсивность работы по разработке распорядительных документов, рекомендаций, инструкций по охране труда и технике безопасности, плановой документации.

За эффективность организации и проведения мероприятий по созданию безопасных условий труда.

За интенсивность работы по организации проверок технического состояния оборудования.

За интенсивность, связанную с расследованием случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

За интенсивность по координации сотрудников, студентов, организации комплексной безопасности техникума, от угроз социального, техногенного и природного характера.

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных программ, а также за работу в программах Аверс, и других

14. Методист

За интенсивность внедрения в учебно-воспитательный процесс инновационных форм и методов обучения и воспитания.

За оказание квалифицированной методической помощи по организации учебных занятий, внеклассных мероприятий преподавателям техникума.

За организацию и проведение «Педагогической мастерской для начинающих преподавателей»

За интенсивность работы по обобщению и распространению передового педагогического опыта.

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных программ, а также за работу в программах Аверс, ФРДО и других

За активную работу по проведению профориентационной работы с целью выполнения контрольных цифр приёма

15. Специалист по маркетингу

За интенсивность работы по осуществлению профессиональной ориентации среди потенциальных абитуриентов.

За интенсивность при изучении рынка аналогичных образовательных услуг (анализ спроса и потребления, их мотиваций и колебаний, деятельности конкурентов) и тенденций его развития.

За интенсивность работы по проведению маркетинговых исследований студентов, работодателей, выпускников, созданию банка данных.

За активную работу по проведению профориентационной работы с целью выполнения контрольных цифр приёма

16. Мастер производственного обучения

За интенсивность при проведении практических занятий и учебно-производственным работам по профессиональному (производственному) обучению, участию в проведении работы по профессиональной ориентации обучающихся.

За интенсивность в организации выполнения графика внутритехникумовского контроля, плана учебно-воспитательной работы, решений педагогических советов, приказов директора.

За интенсивность внедрения в учебно-воспитательный процесс инновационных форм и методов обучения и воспитания.

За интенсивность при выполнении практических работ, а также по изготовлению качественной продукции и оказанию услуг населению.

За интенсивность работы по обобщению и распространению передового педагогического опыта.

За эффективность подготовки участников чемпионатов

17. Электроник

За напряжённость в обеспечении образовательного процесса стабильно функционирующей вычислительной техникой.

За интенсивность работы по подготовке текущих и перспективных планов по совершенствованию материальной базы в части компьютеризации учебного процесса и технических служб техникума.

За интенсивность работы по формированию информационного банка данных (приобретение лицензионного программного обеспечения, вхождение в систему Интернет, использование электронной почты и др.).

За интенсивность работы, связанной с активным внедрением инновационных программ и новых технологий в учебный и рабочий процессы.

18. Секретарь-машинистка, секретарь руководителя

За интенсивность по созданию компьютерного банка данных нормативной документации, обеспечивающей деятельность учреждения

За интенсивность и своевременность оформления распорядительной документации, информирования руководителя и руководителей подразделений техникума о нормативной и распорядительной документации.

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных программ, а также за работу в программах Аверс, ФРДО и других

19. Помощник руководителя

За эффективность оформления распорядительной документации, информирования руководителя техникума о нормативной и распорядительной документации, выполнение поручений руководителя.

За интенсивность по поручению руководителя согласовывать отдельные вопросы с работниками структурных подразделений, доводить до них указания и

распоряжения руководителя; контролировать исполнение указаний и распоряжений.

За интенсивность по осуществлению сбора материалов и информации, необходимых руководителю, подготовки аналитических, информационных, справочных и иных материалов и представление их руководителю.

За интенсивность по ведению делопроизводства, получение адресованных руководителю почтовых и телеграфных отправок, ведение их учета и регистрацию, передача руководителю.

За интенсивность по планированию рабочего дня руководителя (встречи, звонки, прием, пр.).

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных программ

20. Секретарь учебной части

За эффективность ведения делопроизводства в учебной части техникума.

За интенсивность работы по подготовке материалов к отчету по форме СПО-1, 1-профтех, СПО-мониторинг, СПО-2.

За интенсивность работы по подготовке документации к выпуску студентов.

За интенсивность работы по выполнению учебного плана в части составления и ведения расписания учебных занятий, контроля за его выполнением.

За интенсивность работы по обеспечению замены уроков в случае отсутствия преподавателя, контроля занятости учебных аудиторий, регулировки недельной и дневной нагрузки преподавателей и студентов.

За интенсивное освоение новых (современных) компьютерных программ, а также за работу в программах Аверс, ФРДО и других

21. Воспитатель

За интенсивность работы, связанной с организацией кружковой работы со студентами.

За интенсивность работы, связанной с проведением мероприятий (вечеров, бесед, выставок и другое) с соответствующим оформлением методических материалов в установленном порядке.

За сотрудничество с классными руководителями, родителями студентов или лицами их заменяющими (письма, беседы и другое).

За интенсивность работы по внедрению инновационных форм и методов в процесс воспитания студентов.

22. Заведующий архивом

За эффективность работы по обеспечению приёма, учета и хранения законченных делопроизводством документальных материалов.

23. Педагог-психолог

За интенсивность работы, направленной на сохранение, укрепление и развитие психического здоровья студентов и их родителей, преподавателей и других участников образовательного процесса.

За систематичность и оперативность принятия мер по профилактике социальной дезадаптации, оказание различного вида психологической помощи всем участникам образовательного процесса.

За системность работы со студентами «группы риска», студентами, требующими пристального внимания.

За интенсивность по проведению консультационной работы по вопросам практического применения психологии, ориентированной на повышение социально-психологической компетентности всех участников образовательного процесса.

За ведение аналитической работы по материалам диагностики, подготовка выступлений по материалам исследований на семинарах и педагогических советах по вопросам психологической поддержки.

24. Паспортист

За эффективность работы по оформлению регистрации студентов техникума согласно установленному порядку.

За системность ведения документации, связанной с постановкой на воинский учёт студентов техникума.

25. Лаборант

За результативность работы по обеспечению сохранности оборудования, технических средств, закреплённых за кабинетом.

За активную работу с целью выполнения контрольных цифр приёма

За интенсивность и своевременность оказания помощи преподавателям в технической подготовке материала, наглядности, методического обеспечения учебных занятий, оформление учебной и экзаменационной документации.

26. Дежурный по общежитию, вахтер, дежурный по учебному корпусу, сторож

За обеспечение сохранности имущества и оборудования на территории.

За обеспечение соблюдения правил внутреннего распорядка в техникуме, общежитии.

За интенсивность, связанную с обеспечением пропускного режима в здании общежития.

27. Дворник

За своевременный и высокий уровень контроля за качеством содержания территории в соответствии с требованиями СанПиН

За эффективность работ в осенне-зимний период

28. Водитель

За интенсивность труда, связанной с частыми поездками в Ставрополь и другие отдаленные пункты.

За эффективность работы по содержанию автотранспорта в технически исправном состоянии

29. Механик

За эффективность работы по содержанию автотранспорта в технически исправном состоянии

30. Уборщик производственных и служебных помещений

За интенсивность, связанную с проведением генеральных уборок.

31. Слесарь-сантехник, столяр-плотник, электромонтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

За разработку, ремонт и сборку особо сложных деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков.

За интенсивность обеспечения технического обслуживания и текущего ремонта, выполнения ремонтно-строительных работ.

За интенсивность работы по предупреждению внештатных ситуаций путём планово-предупредительных осмотров и ремонтов электрооборудования и электрических сетей.

32. Инженер

За интенсивность работы, связанной с активным внедрением инновационных программ и новых технологий в учебный и рабочий процессы.

За эффективность в обеспечении полиграфического процесса стабильно функционирующей техникой.

За прогул, злостное нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение распоряжений непосредственного руководителя или директора, за административное взыскание выплата может быть уменьшена или снята полностью.

При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования и (или) средств от приносящей доход деятельности по независящим от техникума причинам, директор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, пересмотреть их размеры, либо отменить их выплату на основании решения Совета техникума по согласованию с Председателем профсоюзного комитета.

Размер выплаты пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

3.2. Выплаты за качество выполняемой работы

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам государственных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

Работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера на основании критериев и показателей качества работы (баллов). Выплата производится согласно количеству баллов каждого работника указанного в оценочном листе.

Показатели, используемых при поведении рейтинговой оценки, призваны в первую очередь, симулировать деятельность сотрудников по повышению эффективности работы техникума.

Рейтинговая оценка осуществляется только среди штатных сотрудников, работающих в техникуме не менее полугода, на основании оценочных листов, заполняемых каждым работником самостоятельно и рассмотренных на заседании цикловой комиссии, структурного подразделения. Стоимость одного балла для подсчета стимулирующих выплат согласно расчета.

Всем показателям, используемым при расчете рейтинговой оценки, поставлен удельный вес в баллах. Таким образом, рейтинговая оценка представляет собой сумму баллов, начисленных работнику за достижения в работе.

Рейтинговая оценка работников осуществляется по итогам деятельности за прошедшее полугодие.

После подписания оценочных листов работникам, заполняется сводный оценочный лист, и все документы сдаются в комиссию по подведению итогов оценки эффективности труда работников (Совет техникума). Сводный оценочный лист до 25 числа следующего за отчетным периодом месяца сдается в бухгалтерию. (Приложение №1)

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного

звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера: имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы

Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 %;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в техникуме.

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

3.4. Выплаты по итогам работы.

Виды, показатели к премированию и порядок получения премий (поощрительных выплат) определены в Приложения к Положению об оплате труда Положение о премировании.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора техникума в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационные списки.

ПРИНЯТО
НА ЗАСЕДАНИИ
ОБЩЕГО СОБРАНИЯ
РАБОТНИКОВ И
ОБУЧАЮЩИХСЯ

«27» августа 20 18 г

УТВЕРЖДАЮ
РУКОВОДИТЕЛЬ ГБПОУ
ПТТГиС


Н.П.Башкатова

«27» августа 20 18 г.

Положение
о премировании
(установлении поощрительных выплат)
(является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников)

СОГЛАСОВАНО

Профсоюз работников народного образования и науки РФ
Пятигорская городская организация Ставропольского края
Первичная организация профсоюза ГБПОУ ПТТГиС


Е.М. Перепелица

«27» августа 20 18 г

2018г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края", приказом министерства образования Ставропольского края №1264-пр от 16 августа 2018 года «Об оплате труда работников в государственных казенных, бюджетных и автономных учреждениях, подведомственных министерству образования Ставропольского края».

1.2. Премии, независимо от источника формирования, выплачиваются с целью стимулирования, высокой эффективности работы преподавателей и сотрудников ГБПОУ ПТТТиС в деле повышения качества учебной, воспитательной и хозяйственной работы.

2. Источники и размеры средств премирования

2.1. Источником выплаты премий (разовых поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из средств краевого бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплату премий. Помимо указанного источника на стимулирование работников премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда.

2.3. Размеры премии максимальными размерами не ограничиваются.

3. Порядок получения премии

3.1. Выплата премии может осуществляться всем категориям персонала техникума ежемесячно, ежеквартально, за полугодие и по итогам финансового и учебного года.

3.2. Каждое премирование и вознаграждение оформляется приказом директора.

3.3. Директору техникума выплачивается премия согласно приказу учредителя.

3.4. Премии и вознаграждения выплачиваются только работникам, состоящим в штате техникума.

3.5. Премия и вознаграждение не выплачиваются работникам, имеющим нарушения трудовой дисциплины.

4. Виды премий (поощрительных выплат)

4.1. Премии в техникуме выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы
- премий (поощрительных выплат) разового характера.

5. Показатели к премированию работников (критерии премирования)

5.1. Обеспечение качественной работы подразделений техникума, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления, обеспечения безопасности, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в техникуме, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности техникума:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися государственного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе государственного учреждения или участие государственного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

- качественное и оперативное выполнение особо важных, срочных заданий руководства техникума;

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью техникума;

- организация и проведение городских, региональных культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

- занятие призовых мест студентами на студенческих, городских, общероссийских конкурсах и олимпиадах;

- по результатам итоговой аттестации (качество обучения не менее 75%);

- интенсивность работы и качественное проведение нового набора;

- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения техникума;

- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в техникуме (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- умение организовать труд подчинённых и обеспечить эффективное руководство в структурных подразделениях;

- сохранение контингента;
 - своевременность и качество бухгалтерской и статистической отчетности;
 - увеличение числа посетителей библиотеки, обслуживание высокого качества;
 - за работу по привлечению средств предприятий, организаций и частных лиц для развития техникума;
 - за заключение взаимовыгодных договоров по обучению студентов, договоров сотрудничества;
 - за проведение закупок путем конкурсов, аукционов, запроса котировок;
 - за своевременную подготовку объекта к зимнему сезону;
 - в связи с завершением учебного года, календарного года;
 - уровень знаний студентов;
 - уровень повышения педагогического, методического, профессионального мастерства;
 - написание учебников, учебно-методических материалов под грифом Министерства;
 - организацию и проведение внутриведомственных мероприятий;
 - обеспечение качественной и бесперебойной работы электронной вычислительной техники и сетевого оборудования;
 - предотвращение и своевременное разрешение конфликтных ситуаций в трудовом и студенческом коллективах;
 - ликвидация непредвиденных аварий, технических неисправностей в сроки, не нарушающие учебного процесса;
 - за своевременную подготовку объекта к зимнему сезону;
 - обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, улучшение коэффициента его использования;
 - снижение материальных затрат, экономию сырья и материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей;
 - обеспечение сохранности ресурсов;
 - за другие виды выполняемых работ, требующих единовременного стимулирования (поощрения) работников;
 - многолетняя и безупречная работа в техникуме;
 - а) при объявлении благодарности или награждении:
 - награждении государственными наградами;
 - награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - награждении наградами Ставропольского края;
 - награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
 - б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- Вознаграждение по итогам года за звание:
«Лучший преподаватель года»,

«Лучший классный руководитель»,
«Лучший урок года»,
«Лучшая методическая работа»,
«Лучшее внеклассное мероприятие»,
«Лучший учебный кабинет (лаборатория)»,
«Лучшая цикловая комиссия»

по номинациям:

- « За честь и достоинство»;
- « За покорение вершин науки» (для тех, кто защитил кандидатскую диссертацию);
- « За новаторство и творчество».

6. Фонд премирования директора.

Средства фонда премирования директора формируются в размере до 10% лимитного фонда стимулирующих выплат и используются на основании приказа директора без согласования с профсоюзным органом.

ПРИНЯТО
НА ЗАСЕДАНИИ
ОБЩЕГО СОБРАНИЯ
РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ
«27» августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
РУКОВОДИТЕЛЬ ГБПОУ
ПТТнС

Н.П.Башкатова

«27» августа 2018 г.

Положение

о материальной помощи

(является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников)

СОГЛАСОВАНО

Профсоюз работников народного образования и науки РФ
Пятигорская городская организация Ставропольского края
Первичная организация профсоюза ГБПОУ ПТТнС


Е.М. Перепелица

«27» августа 2018 г.

2018 г.

1. Общие положения

Настоящее Положение о материальной помощи работников (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края", приказом министерства образования Ставропольского края №1264-пр от 16 августа 2018 года «Об оплате труда работников в государственных казенных, бюджетных и автономных учреждениях, подведомственных министерству образования Ставропольского края», с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом «Об образовании», иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

2. Источники выплаты материальной помощи

Материальная помощь выплачивается из бюджетных средств при наличии экономии фонда оплаты труда и из средств от приносящей доход деятельности.

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь сотрудникам техникума выплачивается в случае длительной болезни (при наличии соответствующих медицинских документов).

Основание - заявление работника, ходатайство коллектива.

3.2. Работникам техникума может выплачиваться материальная помощь при уходе в очередной трудовой отпуск.

Директору техникума выплачивается материальная помощь при уходе в очередной отпуск согласно приказу учредителя.

3.3. Администрация при наличии денежных средств оказывает материальную помощь работникам, находящимся в тяжелом материальном положении в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством, кражей, болезнью работника, болезнью или смертью близких родственников и другим причинам.

3.4. Администрация техникума выделяет материальную помощь на организацию похорон сотрудников (и бывших сотрудников, вышедших на пенсию).

3.5. Материальная помощь при наличии средств может оказываться в связи с праздничными датами, юбилейными датами техникума, работников, в т.ч. директора (50,55,60 лет) и стажем работы в техникуме не менее 5 лет.

Пронумеровано, проінцуровано
и скреплено печатью

17 Серок шаш ашомод

Руководитель техникума

Н.П. Башкагоза

