

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО
 Президент Профкома
А.В. Петрушенко
3 декабря 2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
 об оплате труда работников ГБПОУ КК НМТ

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБПОУ КК НМТ (далее - Положение) разработано на основе Положения об отраслевой оплате труда работников образовательных учреждений от 27.11.2008 №1218, Трудового кодекса Российской Федерации (далее-трудовой кодекс РФ),Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Краснодарского края «Об образовании в краснодарском крае» от 16.07.2013 №2770-КЗ,норматива бюджетного финансирования утвержденного приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 11.09.2007 года №328/3112, Уставом ГБПОУ КК НМТ и не противоречит действующему законодательству в сфере труда в целях совершенствования оплаты труда работников ГБПОУ КК НМТ, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда».

1.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2015 года, образует новый оклад. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры новышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении к настоящему Положению»

Положение включает:

- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок и условия премирования работников ГБПОУ КК НМТ;

1.3. Оплата труда работников ГБПОУ КК НМТ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзным комитетом.

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

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

1.6. Заработка плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Заработка плата работников ГБПОУ КК НМТ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами ГБПОУ КК НМТ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Оплата труда работников ГБПОУ КК НМТ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников ГБПОУ КК НМТ может быть предусмотрено установление работникам повышенющих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается комиссией техникума с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

7,5% - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", «Почетный»;

5,0 % - награжденным почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации (РСФСР).

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

2.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников ГБПОУ КК НМТ предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – не выше 200%;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет:
 - при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
 - при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
 - при выслуге лет от 10 лет - 15%.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя ГБПОУ КК НМТ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ГБПОУ КК НМТ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений ГБПОУ КК НМТ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя ГБПОУ КК НМТ;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях ГБПОУ КК НМТ - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам ГБПОУ КК НМТ устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водительской);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки – не выше 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

2.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 2.3 и 2.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников ГБОУ КК НМТ, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда 4%, 8%, 12%;
- за совмещение профессий (должностей) – не выше 100%;
- за расширение зон обслуживания не выше 100%;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – не выше 100%;
- специалистам за работу в сельской местности – 25%;
- за работу в ночное время в размере 35% от часовой ставки;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за материальную ответственность - 50 %;
- за заведование кабинетом – 10%;
- за заведование лабораторией - 15 %;
- за классное руководство - 15 %;
- за вредность - 4%; 8%
- за ведение цикловых и методических комиссий 4%;
- за проверку тетрадей ежемесячно с учетом учебной нагрузки 5%, 10%;
- за второго мастера с учетом фактической посещаемости.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - 12 %.

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

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

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

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установленный коллективным договором составляет 35% от часовой ставки.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

3.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются на основании решения педагогического совета и решения комиссии по рассмотрению результатов работы.

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

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета

применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4. Порядок и условия премирования работников ГБПОУ КК НМТ

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в ГБПОУ КК НМТ, могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за повышение материально-технической базы ГБПОУ КК НМТ.

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

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Премия по итогам работы не выплачивается работникам, имеющим не снятые дисциплинарные взыскания.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, - - Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

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

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

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

4.5. Ко дню работников системы профобразования сотрудникам учреждения устанавливается единовременная премия в размере не более 50% от оклада (тарифной ставки).

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

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи установлены коллективным договором.

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

6. Оплата труда руководителя ГБПОУ КК НМТ, заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя ГБПОУ КК НМТ и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителя ГБПОУ КК НМТ устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств – министерством образования и науки Краснодарского края.

К основному персоналу ГБПОУ КК НМТ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создан техникум – мастера производственного обучения и преподаватели.

6.3. Органы исполнительной власти Краснодарского края – главные распорядители средств краевого бюджета, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

6.4. Должностной оклад заместителя директора по УПР-80%, заместителя директора по УВР-70%, главного бухгалтера-80% от должностного оклада руководителя учреждения.

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств краевого бюджета, в ведении которого находится учреждения.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере не превышающим 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7. Штатное расписание

- 7.1. Штатное расписание ГБНОУ КК НМТ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.
- 7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.
- 7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.
- 7.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.
- 7.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Согласовано:

Председатель ПК

А.В. Петрушенко

Главный бухгалтер

И.В. Винниченко

Приложение к Положению об оплате труда

Критерии оценки и показателей эффективности деятельности работников ГБПОУ КК НМТ для определения размера выплат стимулирующего характера и премирования

Категории работников	Приоритетные показатели премирования	Размер устанавливаемой премии в баллах
I. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ		
Преподаватели Мастера производственного обучения	1. Успеваемость и высокое качества знаний у учащихся (теоретическое обучение)	Ку 0,9 - 25 Ку 0,75-0,8 -20 Ку 0,7 -15
	2. Выполнение практического задания производственного обучения	Ку 0,9 - 25 Ку 0,75-0,8 Ку 0,7 -15
	3. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, своевременная сдача документации	До 30
	4. Активное участие в мероприятиях, проводимых министерством образования и науки Краснодарского края: -подготовка призеров и победителей внутритехникумных конкурсах и олимпиад профессионального мастерства: -зональных; -краевых; -областных конкурсов, олимпиад, конференций	До 10 До 30 До 50 До 100
	5. Подготовка и проведение мероприятий воспитательного характера -внутритехникумные -районные -зональные -краевые	10 10 30 50
	6. Участие в методической работе(обобщение опыта работы, самообразование, активное участие в управлении техникумом, выполнение плана индивидуальной методической работы).	До 30 в зависимости от уровня
	7. За личное участие в городских, региональных, российских конкурсах, олимпиадах, конференциях	До 50 ежемесячно
	8. Повышение уровня и укрепление МГБ, отсутствие задолженности за подвоз студентов.	До 25 ежемесячно
	9. Посещаемость занятий студентами групп:	
	-70-80%	25
	-80-85%	35
	-более 85%	50

	10. Активное участие в проведение недель профессионального мастерства 11. Активное участие в проведение недель профессионального мастерства	До 25 До 25
Руководители М/К	1. Активная работа М/К на уровне училища, зоны, края. 2. Высокое качество образования по предмету (систематический мониторинг качества образования: уменьшение количества студентов с одной «3», отсутствие неуспевающих по предмету, положительная динамика административных контрольных срезов). 3. Выполнение решений педагогического и административного советов. 4. Наличие и реализация Программы развития предмета. 5. Своевременное и качественное оформление необходимой документации по М/К.	не более 10% тарифной ставки (по 2% за каждый критерий)
Классные Руководители, мастера производственного обучения	1. Реализация профилактической работы: -нет преступлений -нет правонарушений -нет нарушений закона 1539	10 10 10
Должностные дополнительного образования (психолог, социальный педагог)	1. Высокие достижения студентов на уровне округа, города, региона, страны. 2. Активное участие студентов мероприятий, проводимых в техникуме. 3. Высокий процент обеспечения внеклассной занятостью студентов техникума. 4. Эффективность работы по предупреждению правонарушений. 5. Качественное проведение мероприятий в техникуме. 6. Исполнительская дисциплина и безупречное ведение необходимой документации. 7. В связи с юбилейной датой. 8. За успешные показатели за учебный год.	Не более 20% тарифной ставки (по 5% за каждый критерий) До 20% ставки До 20% ставки
Преподаватели по физическому воспитанию	1. Высокие достижения студентов на краевых, районных, территориальном уровне.	Не более 50

ию		
Преподаватели, Мастера производственного обучения	1.За личное участие в спортивных соревнованиях на краевых, районных и территориальном уровне	Не более 25
2. АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПЕРСОНАЛ		
Заместите ли директора	<p>1. Высокие показатели работы техникума в сравнении с показателями региона, края.</p> <p>2. Обеспечение положительной динамики деятельности техникума по полугодиям и годам.</p> <p>3. Обеспечение участия педагогов техникума в конкурсах разного уровня и представление техникума на краевых, региональных, российских мероприятиях.</p> <p>4. Выполнение плана работы техникума и реализация приоритетных задач на учебный год.</p> <p>5. Своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации.</p> <p>6. Обеспечение работы техникума в режиме развития (разработка долгосрочных программ, обеспечение сотрудничества с образовательными учреждениями района и т.д.).</p> <p>7. Обеспечение мониторинга качества образования и данных (в базе компьютера) по всем направлениям деятельности техникума.</p> <p>8. Исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с установленными требованиями.</p> <p>9. Обеспечение безопасного функционирования учреждения в течение всего рабочего дня.</p> <p>10. Подготовка техникума к новому учебному году.</p> <p>12. Пополнение материально-технической базы техникума.</p> <p>13. Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения.</p> <p>14. За самостоятельную компьютерную обработку документов.</p> <p>15. Обеспечение благоприятного климата в коллективе техникума.</p> <p>16. В связи с юбилейной датой.</p> <p>17. За успешные показатели за учебный год.</p>	До 100% должностного оклада.
Главный бухгалтер	<p>1. Своевременное и качественное оформление и представление финансовой отчетной документации во все фонды.</p> <p>2. Своевременное заключение договоров с необходимыми организациями.</p> <p>3. Своевременные начисление и выплата заработной платы работникам учреждения.</p> <p>4. Безусловное исполнение Положения об учетной политике в учреждении.</p>	до 100% тарифной ставки

	5. Развитие фонда экономии заработной платы. 6. В связи с юбилейной датой. 7. За успешные показатели за учебный год.	
3. УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ		
Зав. библиотекой, секретарь учебной части	1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации. 2. Оперативность в исполнении решений органов самоуправления техникума. 3. Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения согласно должностной инструкции. 4. Активное участие в проводимых мероприятиях техникума. 5. В связи с юбилейной датой.	до 100% тарифной ставки
Бухгалтер . экономист, кассир, юрисконсульт.	1. Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетной документации главному бухгалтеру и в вышестоящие организации. 2. Своевременные начисление и выплата заработной платы работникам учреждения. 3. Безуказненное исполнение Положения об учетной политике в учреждении. 4. Развитие фонда экономии заработной платы. 5. Своевременность и правильность составления договоров. 6. За своевременное и качественное обслуживание программного обеспечения рабочих мест. 7. Поддержка Web-сайта училища. 8. За своевременное получение и отправку электронной почты. 9. Активное участие в проводимых мероприятиях техникума. 10. В связи с юбилейной датой.	до 100% тарифной ставки
4. ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ		
Слесарь, кладовщик	1. За обслуживание и ремонт сантехники. 2. За качественность и своевременность выполнения плотницких работ. 3. За своевременное оформление документов приема-выдачи з/частей. 4. За выписку пугевых листов и изборных ведомостей. 5. Участие в ремонте техникума в каникулярное время. 6. Активное участие в проводимых мероприятиях техникума. 7. В связи с юбилейной датой.	до 100% тарифной ставки
Уборщик и служебных	1. Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии (влажная уборка коридоров 3 раза в течение дня; чистота пола, стен, зеркал, раковин; содержание	до 200% тарифной ставки

помещени й	<p>стен и дверей в туалетах в чистом состоянии; отсутствие жевательной резинки на полу и стенах).</p> <p>2. Содержание центрального входа в техникум (крыльца, входных дверей, урн) в чистом состоянии.</p> <p>3. Содержание закрепленной территории двора техникума в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.</p> <p>4. Мытье окон.</p> <p>5. Полив и ухаживание за цветами в закрепленных помещениях.</p> <p>6. В связи с юбилейной датой.</p>	
Механик Водитель автомоби ля	<p>1. За содержание автотранспорта в хорошем техническом состоянии.</p> <p>2. За своевременность подвоза студентов.</p> <p>3. Активное участие в проводимых мероприятиях училища.</p> <p>4. В связи с юбилейной датой.</p>	До 100% тарифной ставки
Зав. Производ ством(Ше ф-повар) Повар Мойщик посуды Кухонны й рабочий Кладовщи к столовой	<p>1. За качественное приготовление блюд.</p> <p>2. Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.</p> <p>3. Активное участие в проводимых мероприятиях техникума.</p> <p>4. В связи с юбилейной датой.</p>	до 200% тарифной ставки
Сторожа Вахтеры Кочегары	<p>1. Обеспечение сохранности училищного имущества и личного имущества студентов, а также работников техникума.</p> <p>2. Обеспечение препятствий нахождению в техникуме посторонних лиц.</p> <p>3. Своевременное предупреждение администрации техникума и соответствующих органов (милиции, аварийных дежурных) о происходящем ЧП.</p> <p>4. За качественное обслуживание котельных установок и обеспечение теплом учебных помещений.</p> <p>5. В связи с юбилейной датой.</p>	до 200% тарифной ставки

Система мотивации персонала образовательного учреждения

Виды мотивации	Инструменты мотивации	Цели мотивации
Моральное стимулирование	<ul style="list-style-type: none"> ■ привлечение к управлению учреждением: в составе управляющего совета и других органах самоуправления; ■ привлечение в состав экспертных групп по проведению общественно-государственной экспертизы деятельности учреждения; ■ привлечение педагога к работе в составе творческой группы или в составе оргкомитета; ■ возможность представлять учреждение на различных значимых мероприятиях; ■ предоставление права педагогу участвовать в школьной и городской комиссиях по аттестации педагогов и образовательных учреждений; ■ предоставление педагогу права участвовать в олимпиадных комиссиях и комиссиях по проверке олимпиадных работ школьников; ■ объявление благодарности в приказе; ■ публичная похвала; ■ содействие в выдвижении на престижный конкурс; ■ содействие в получении гранта; ■ предоставление к почетным грамотам учреждения, почетным грамотам и почетному званию; ■ направление на курсы повышения квалификации; ■ открытие авторского мастер-класса; ■ предоставление творческого отпуска в каникулярное время; ■ направление на различные проблемные семинары и конференции; ■ предоставление возможности работать в классах с углубленным изучением предмета, предпрофильного и профильного обучения; ■ установление наиболее удобного расписания; ■ помочь в обобщении опыта и подготовке публикаций к печати; ■ назначение руководителем методического объединения и перевод на руководящую должность; ■ поручение быть наставником молодых специалистов; ■ возможность выбора учебной нагрузки; ■ перевод на самоконтроль; ■ предоставление методического льва 	<ul style="list-style-type: none"> ■ понимание и признание целей деятельности образовательного учреждения; ■ развитие чувства принадлежности к учреждению; ■ воспитание чувства социальной ответственности; ■ выражение общественного признания и поддержание успеха сотрудника ■ поддержание потребности в нововведении профессиональной компетентности; ■ согласование взаимных интересов; ■ создание положительного эмоционального настроя

		<p>на деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ побуждение педагога к творчеству; ■ стимулирование инновационной деятельности
Материальное стимулирование	<ul style="list-style-type: none"> ■ вручение ценного подарка; ■ направление на хозрасчетные курсы повышения квалификации за счет средств учреждения; ■ материальная помощь (на лечение, получение образования, оплата путевки в санаторий и пр.) ■ оплата учебно-методической литературы за счет средств учреждения; ■ выплаты премий; ■ бесплатная диссансиеризация сотрудников; ■ оснащение рабочего места 	<ul style="list-style-type: none"> ■ обеспечение выполнения единых педагогических требований всеми сотрудниками учреждения; ■ поддержание уверенности в смысле саморазвития

Согласовано:

Председатель ПК

А.В. Петрушенко

Главный бухгалтер

И.В. Винниченко