

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзная организация

ГАПОУ СО «ТТЕ»

Протокол № 7 от 21.09.2023

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 277/1-од от 01. 10. 2023

**Положение
о системе оплаты труда работников
ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» (далее «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года N 94-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области", Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 08.08.2023 № 919-Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области»

2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» (далее Техникума).

3. Заработная плата работников техникума устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в техникуме системой оплаты труда, установленной данным Положением, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения общего собрания техникума.

4. Фонд оплаты труда в техникуме формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предоставляемых техникуму на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание техникума, должны определяться в соответствии с уставом техникума и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

1. Оплата труда работников техникума устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации (общего собрания работников)

2. При определении размера оплаты труда работников техникума учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
 - 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников техникума;
 - 3) объемы учебной (педагогической) работы;
 - 4) исчисление ЗП педагогических работников на основе тарификации;
 - 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
 - 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
3. Заработная плата работников техникума предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Изменение оплаты труда работников техникума производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).
5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.
6. Директор техникума:
 - 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в техникуме помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников техникума;
 - 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников техникума.
7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в техникуме педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Преподавателям техникума, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев. Максимально допустимая нагрузка преподавателя техникума 1440 часов в год.
8. Преподавательская работа в техникуме для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".
9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых техникум является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.
10. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом государственной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников техникума.

1. Оплата труда работников техникума включает в себя:
 - 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Примерного положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Примерного положения. 2. Техникум в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4. Техникум самостоятельно устанавливает размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Техникум имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Техникума, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем _____ году. При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников техникума, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

- Работникам, имеющим высшую квалификационную категорию на 25%
- Работникам, имеющим первую квалификационную категорию на 20%

6. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в техникуме системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

□ нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

□ если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

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

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

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

11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников техникума, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

12. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложении N 1 к настоящему Положению.

13. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

14. Размеры должностных окладов заместителей директора, в том числе заместителей главного бухгалтера, устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

15. Конкретный размер должностных окладов заместителей директора, в том числе заместителя главного бухгалтера, устанавливается в соответствии с приказом, принятым руководителем техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации (общего собрания).

16. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

17. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих" установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

18. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии государственных организаций (далее - работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" и от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

19. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложениях N 1 к настоящему Положению.

20. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

23. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении N 1 к настоящему Положению.

24. Размеры окладов (должностных окладов) работников организации по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются техникумом самостоятельно в зависимости от сложности труда.

25. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

26. Работникам начисляется и выплачивается заработная плата в размере не менее 2/3 средней заработной платы за время простоя по вине работодателя, не менее 2/3 ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, а в случае приостановки деятельности образовательной организации по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора – в размере среднего заработка.

27. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

28. Работодатель извещает работника о заработной плате путем выдачи расчетного листка. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. По заявлению работника расчетный лист может пересылаться на электронную почту, указанную работником в заявлении.

Глава 4. Условия оплаты труда директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера.

1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора техникума устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

2. Оплата труда директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. Размер должностного оклада директора техникума определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

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

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

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

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

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

9. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера техникума и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

10. При установлении должностных окладов директору техникума предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

11. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора техникума, без учета его повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности.

12. Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливается в соответствии с приказом техникума, принятым директором техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации (общего собрания).

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

- для руководителей - Министерством образования и молодежной политики Свердловской области;

- для заместителей директора:

- 1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слов «Заслуженный», за должность доцента — в размере 3000 рублей;

- 2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слов «Народный», за должность профессора — в размере 7000 рублей.

Данные выплаты не образуют новые должностные оклады и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

14. Стимулирование директора техникума осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора, на основании Положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области (далее - Положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

15. Заместителям директора и главному бухгалтеру техникума устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

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

Глава 5. Компенсационные выплаты

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, приказами директора техникума в

соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3. Для работников техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в пределах 12% на основании заключения комиссии по оценке условий труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) 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).
- 4) 15 % - за работу в государственной организации, имеющую отдельные группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, где количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья превышает $\frac{1}{2}$ общей численности обучающихся групп. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам, согласно настоящего подпункта, определяется директором Техникума в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5) 15% - педагогическим работникам государственного профессионального образовательного учреждения, реализующего образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам, согласно настоящего подпункта, определяется директором Техникума в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. Всем работникам техникума выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15%

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

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

- За расширение зоны обслуживания при выполнении работы главным бухгалтером при отсутствии специалистов: юрисконсульт; экономист – 20%;
- За расширение зоны обслуживания при выполнении работы заместителем главного бухгалтера при отсутствии главного бухгалтера – 20%;
- За расширение зоны обслуживания при выполнении работы заместителем директора при отсутствии специалиста по охране труда – 20%.

8. 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.

9. Доплаты за увеличение объема работ (за кураторство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими,

лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

10. Педагогическим работникам государственной организации, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам- на 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам- на 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Конкретный размер доплат определяется директором Техникума в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Доплаты к окладам (должностного оклада), ставки заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новый оклад (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностного оклада), ставки заработной платы.

11. Конкретные размеры доплат, срок и порядок их установления определяются техникумом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в приказе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

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

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

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

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

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

15. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, настоящим Положением и Положением о стимулирующих выплатах, являющихся Приложением № 2 к настоящему Положению, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в техникуме показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных техникумом на оплату труда работников.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

3. Размер выплат стимулирующего характера определяется техникумом с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем государственной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах, которое является Приложением № 2 к настоящему Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

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

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

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах, трудовым договором.

8. К выплатам за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам:

- а) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более 20%
- б) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - не более 50%
- в) при наличии у тренеров-преподавателей (включая старших) званий:
 - кандидата в мастера спорта – не менее 10% от должностного оклада
 - мастера спорта России, гроссмейстера России - не менее 10% от должностного оклада
 - мастера спорта России международного класса – не менее 15 % от должностного оклада
 - мастера спорта России международного класса – призера всероссийских соревнований – не менее 20% от должностного оклада
 - мастера спорта России международного класса – призера международных соревнований – не менее 30% от должностного оклада
 - заслуженного мастера спорта России – не менее 30% от должностного оклада.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Техникума а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах, трудовым договором.

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

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается работникам, для которых техникум является основным местом работы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах от размера заработной платы в месяц (без учета компенсационных и стимулирующих выплат):

Количество лет	Размер доплат
От 5 лет до 10 лет	5 %
От 10 лет и более	10 %

10. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственной организации. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени в случае установления выплат в виде % от оклада.

12. В целях социальной защищенности техникума и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя государственной организации применяется единовременное премирование работников государственных организаций:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о премировании работников ГАПОУ – СО «Тавдинский техникум им. А.А.

Елохина», которое является приложением № 3 к настоящему Положению.

12. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о материальной помощи работникам ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина», которое является приложением № 4 к настоящему Положению. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

Приложение N 1 к Положению о системе оплаты труда работников
ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Номер строки	Квалификационный уровень	Должности работников образования	размер должностного оклада (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2.	1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	14 071,00

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Номер строки	Квалификационный уровень	Должности работников образования	размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) <*>
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог;	15000,00
2.	3 квалификационный уровень	мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	15100,00
3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15200,00

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2.	2 квалификационный уровень	старший мастер	23 969,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
3.	2 квалификационный уровень	заведующий складом;	13491,00
4.	3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой;	13491,00

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕПРОМЫШЛЕННЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
2.	1 квалификационный уровень	архивариус;	14 071,00
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
4.	1 квалификационный уровень	лаборант;	13491,00
5.	4 квалификационный уровень	механик;	22 486,00
6.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
7.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по охране труда; инженер-электроник специалист по кадрам; юрисконсульт	18 450,00

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
4.	Библиотекарь;	13491,00

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Номер строки	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
2.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС в том числе : гардеробщик; уборщик служебных помещений; уборщик территории	13491,00
3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
4.	1 квалификационный уровень	плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-ремонтник	13491,00
5.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля;	13491,00

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

Приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда работников ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работников

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»

Глава 1 . Общие положения

1. Настоящее положение разработано в целях материального стимулирования труда работников ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина», повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.
2. Настоящее положение направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина», развитием инновационных процессов в ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина», созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина».
3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, работникам учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат, созданной на паритетной основе из представителей администрации и представителей работников техникума.
5. Решение о выплатах стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру техникума принимается руководителем техникума.
6. Комиссия по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом директора техникума и является единой для рассмотрения всех видов доплат и надбавок в техникуме.
7. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора техникума на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат.
8. Стимулирующие выплаты определяются при наличии средств ежемесячно и по итогам учебного периода.
9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
10. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:
 - успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником за месяц (учебную четверть);
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
11. Для работы комиссии сотрудники техникума в срок до 20 числа каждого месяца подают директору техникума отчет о показателях своей деятельности, являющихся основанием для премирования. Директор анализирует информацию и представляет её в Комиссию по распределению стимулирующих выплат.
12. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.
13. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях

Глава 2. Показатели (критерии) оценки эффективности труда

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в настоящем Положении.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет,

устанавливается работникам, для которых техникум является основным местом работы, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах от размера заработной платы в месяц (без учета компенсационных и стимулирующих выплат):

Количество лет	Размер доплат
От 5 лет до 10 лет	5 %
От 10 лет и более	10 %

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

К выплатам за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам:

- а) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более 20%
- б) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - не более 50%
- в) при наличии у тренеров-преподавателей (включая старших) званий:
 - кандидата в мастера спорта – не менее 10% от должностного оклада
 - мастера спорта России, гроссмейстера России - не менее 10% от должностного оклада
 - мастера спорта России международного класса – не менее 15 % от должностного оклада
 - мастера спорта России международного класса – призера всероссийских соревнований – не менее 20% от должностного оклада
 - мастера спорта России международного класса – призера международных соревнований – не менее 30% от должностного оклада
 - заслуженного мастера спорта России – не менее 30% от должностного оклада.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Техникума а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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

После распределения баллов происходит расчет стоимости 1 балла (сумма средств направленных на стимулирование за отчетный период/ сумму распределенных баллов) и производится расчет суммы конкретному работнику (стоимость 1 балла X количество полученных баллов)

Все достижения подтверждаются соответствующими документами (диплом, грамота, сертификат, копия публикации, отчет, разработка мероприятия и др.) и информацией членов администрации. Набранные баллы суммируются. Начисленные баллы и суммы комиссия по распределению стимулирующих выплат заносит в протокол. Протокол комиссии является основанием для приказа о стимулирующих выплатах.

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

Критерии для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам.

№	Критерий	сумма	балл
1. За качество работы, выразившееся в достижениях обучающимися успехов в обучении:			
1.1. Подготовка участников конкурса проектов, исследовательских работ (дистанционного характера, рекомендованного администрацией техникума)			
	Областного и всероссийского уровня:		5
1.2. Результат участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, проводимых очно (начисление баллов или денежных средств осуществляется по наивысшему результату независимо от числа участников)			
1.2.1. Уровня техникума			
	Участник		1
	Призер		2
	Победитель		3
1.2.2. Муниципального уровня			
	Участник		1
	Призер		3
	Победитель		5
1.2.3. Областного уровня			
	Участник	2000	
	Призер	4000	
	Победитель	5000	
1.2.4. Всероссийского уровня			
	Участник	4000	
	Призер	8000	
	Победитель	10000	
1.3. Результат участия обучающихся в иных конкурсах, олимпиадах, викторинах, играх и др., а также конкурсах военно-спортивного характера, проводимых очно. (начисление баллов или денежных средств осуществляется по наивысшему результату независимо от числа участников)			
1.3.1. Уровня техникума			
	Призер		1
	Победитель		2
1.3.2. Муниципального уровня			
	Участник		1
	Призер		2
	Победитель		3
1.3.3. Областного уровня			
	Участник	1000	
	Призер	2000	
	Победитель	3000	
1.3.3. Всероссийского уровня			
	Участник	2000	
	Призер	4000	
	Победитель	5000	
1.4. Результат участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, проводимых дистанционно			
1.4.1. Уровня техникума			
	Призер		1
	Победитель		2
1.4.2. Муниципального уровня			

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

	Призер		1
	Победитель		2
1.4.3. Областного уровня			
	Участник		1
	Призер		2
	Победитель		3
1.4.4. Всероссийского уровня			
	Участник		2
	Призер		3
	Победитель		5
1.5. Результат участия в <i>иных</i> конкурсах, олимпиадах, викторинах, играх и др., а также конкурсах военно-спортивного характера, проводимых дистанционно (рекомендованные администрацией техникума, независимо от числа участников по максимальному результату независимо от числа участников)			
1.5.1. Уровня техникума (при наличии данного пункта в Положении мероприятия)			
	Призер		0,5
	Победитель		1
1.5.2. Муниципального уровня			
	Призер		1
	Победитель		2
1.5.3. Областного уровня			
	Участник		0,5
	Призер		1
	Победитель		2
1.5.4. Всероссийского уровня			
	Участник		1
	Призер		2
	Победитель		3
1.6. Организация участия обучающихся в социально – значимых мероприятиях			
1.6.1.	Участие в мероприятиях, акциях социального, открытого характера (концерты, собрания, семинары и др.)		2
1.6.2.	Организация и проведение экскурсий и походов в с целью расширения социального опыта обучающихся за каждое мероприятие, подтверждённое документально (фотоотчёт, справка, билеты) при организации не менее 25% от общего числа обучающихся в группе		0,5
1.6.3.	Экскурсии за пределами Тавды с целью расширения социального опыта обучающихся за каждое мероприятие, подтверждённое документально (фотоотчёт, справка, билеты) при организации не менее 25% от общего числа обучающихся в группе		3
2. За интенсивность работы, участие педагога в мероприятиях по повышению компетентности, предъявления передового опыта			
2.1. Проведение открытых занятий, демонстрирующих передовой опыт работы			
2.1.1.	Открытые учебные занятия, мастер - классы, педагогические мастерские, открытые внеурочные мероприятия, демонстрирующие передовой педагогический опыт коллегам, субъектам образования техникума (методическая разработка, карта самоанализа урока сдана ЗДУМР)	1000,00	

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

2.1.2.	Открытые учебные занятия, мастер - классы, педагогические мастерские, открытые внеурочные мероприятия, демонстрирующие передовой педагогический опыт коллегам, субъектам образования Тавдинского городского округа (методическая разработка, карта самоанализа урока сдана ЗДУМР)	1500,00	
2.1.3.	В) Открытые учебные занятия, мастер - классы, педагогические мастерские, открытые внеурочные мероприятия, демонстрирующие передовой педагогический опыт коллегам, субъектам образования за пределами Тавдинского городского округа (методическая разработка, карта самоанализа урока сдана ЗДУМР)	2000,00	
2.2. Участие в мероприятиях методического характера (участник конференции, семинара, собрания, методического объединения - выступление с докладом, очно в том числе с использованием дистанционных технологий) (доклад сдан ЗДУМР)			
2.2.1.	Уровня техникума		2
2.2.2.	Муниципального уровня		3
2.2.3	Областного уровня:		5
2.3.4.	Всероссийского уровня:		7
2.3			
2.3. Участие педагога в мероприятиях конкурсного характера (очные мероприятия)			
2.3. 1	Конкурс техникума по демонстрации профессионального мастерства: Участие Призер Победитель	2000 3000 5000	В соответствии с положением о конкурсе
2.3.2	Муниципальный конкурс профессионального мастерства: Участие Призер Победитель	3000,00 7000,00 9000,00	
2.3.3.	Областной конкурс профессионального мастерства: Участие Призер Победитель	4000,00 8000,00 10000,00	
2.3.4.	Всероссийский конкурс профессионального мастерства: Участие Призер Победитель	10000,00 20000,00 30000,00	

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

2.4.	Участие педагога в муниципальных, областных, всероссийских конкурсах профессионального мастерства (дистанционные) при условии, что конкурс рекомендован администрацией Участие Призер Победитель		3 5 7
2.5.	Участие педагогов в мероприятиях любого уровня творческого, спортивного и другого плана, оценивается по наивысшему результату: Участие Призер Победитель	Индивид. 3 5 7	В составе команды 1 2 3
2.6.	Ведение личного профессионального сайта педагога (предоставляется скан, подтверждающий обновление материалов в отчетный период)		1
3. За интенсивность, выполнение важных работ:			
3.1.	Выполнение функций секретаря педагогического совета, совещаний при администраций, собраний трудового коллектива, комиссий, консилиумов		1
3.2.	Участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат, ПМПк, Совета профилактики, рабочих и экспертных групп (состав утверждается приказом)		2
3.3.	Разработка документации, подготовка проектов, положений, локальных актов, информационных стендов общего пользования (по согласованию с администрацией)		3
3.4.	Повышение профессиональной компетентности педагога через курсовую подготовку: Внеплановая (по рекомендации администрации) Участие в вебинаре, онлайн- семинаре, опросе по важной теме (по рекомендации администрации)	Согласно предъявленным документам, при согласовании тематики курсов с администрацией ОУ	2 1
3.5.	Наличие авторской публикации о профессиональной деятельности педагога, о работе техникума в СМИ, на сайте техникума (не менее 250 символов).		1
3.6.	Участие педагога в рейдах, дежурстве, репетициях, судебных, выступления на родительских собраниях во внерабочее время, посещение неблагополучных семей (совместно с социальным педагогом).		1
3.7.	Организация и проведение занятия профориентационной направленности для школьников с привлечением представителей работодателей		3
3.8	Выполнение функции руководителя практикой студента (другой ОО)		2
3.9	Куратору группы за качественную работу, способствующей снятию с учёта обучающегося, ранее состоявшего на учёте в органах надзора (с учетом мнения социального педагога, ЗДВР)		5

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

3.10	Куратору, мастеру группы за обеспечение 100% посещаемости обучающимся теоретических занятий (отсутствие пропусков без уважительной причины по итогам внутритехникумовского контроля в отчетный период)		3
3.11.	Руководство проектом, творческой, рабочей группой (оформляется приказом руководителя, при наличии Положения, плана работы)	Предоставляется информация о работе за отчетные период	3000,00 руб
4. Качественное исполнение Должностных обязанностей преподавателями:			
4.1	<i>Качество обучения по итогам учебного периода</i>		
	100% успеваемость по итогам полугодия, отсутствие обучающихся с академической задолженностью по итогам основного периода по всем преподаваемым предметам, дисциплинам (сентябрь, январь)	2000,00	
4.2	<i>Результаты внешних работ контрольного характера. При условии не более 2 неудовлетворительных отметок в группе По информации администрации</i>		
	100% успеваемость		5
	Доля обучающихся, имеющих отметки «4» и «5» по предмету более 30%		5
4.3	Качество подготовки выпускников к ГИА, в том числе ДЭ (сентябрь) Доля выпускников, сдавших ГИА на «4» и «5» 50-74% 75-90% 91-100%	 1000,00 2000,00 3000,00	
4.4.	Развитие кабинета (мастерской) - выполнение ремонтных работ, оформление учебных материалов, пополнение оборудования (с предоставлением подтверждающих документов)	(решение о сумме принимает комиссия в зависимости от вклада в развитие кабинета)	До 15000,00 руб.

Глава 2. Стимулирующие выплаты административно – управленческому, учебно - вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу. Работникам техникума, не являющимися по основной должности педагогическим работниками стимулирующие выплаты выплачиваются из фонда заработной платы из расчета 40% от общего стимулирующего фонда. Стимулирующие выплаты производятся при наличии средств по итогам месяца. Информацию о наличии средств подает главный бухгалтер техникума

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

Показатели и критерии для распределения стимулирующих выплат работников административно-управленческого персонала Заместитель директора по учебно–методической, по учебно-производственной работе, воспитательной работе

№ п.п.	Критерий	Показатель	значение
<i>Эффективность организации образовательного процесса</i>			
1.	Обеспечение доли выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности/профессии в первый год после окончания образовательной организации	не менее 70 процентов (оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале)	3 балла ежемесячно в течение года (до 1 квартала следующего года)
2.	Обеспечение доли выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) в первый год после завершения службы в армии по призыву	Более 60 процентов (оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале)	3 балла ежемесячно в течение года (до 1 квартала следующего года)
3.	Обеспечение доли обучающихся успешно прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня	не менее 50 процентов (оценивается по достигнутым показателям во 2 квартале)	3 балла ежемесячно в течение года (до 2 квартала следующего года)
4.	Своевременное и качественное выполнение контрольных цифр приема в образовательную организацию	(не менее 95 процентов к 30 сентября) (оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале)	3 балла ежемесячно в течение года (до 3 квартала следующего года)
5.	Наличие результатов взаимодействия техникума с социальными партнерами по разработке содержания образовательных программ в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования и профессиональных стандартов	(не менее 90 процентов программ) (оценивается по достигнутым показателям в 4 квартале)	3 балла ежемесячно в течение года (до 4 квартала следующего года)
6	Отсутствие обоснованных обращений работников, обучающихся, их родителей (законных представителей), иных лиц, предписаний надзорных органов по вопросам качества образовательной деятельности, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны должностных лиц		2 балла
7	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	В период кроме проведения НОК	2 балла
8	Развитие государственно – общественного управления техникумом (проведение ЗД советов, комиссий, иных заседаний органов соуправления)		1 балл за организованное мероприятие

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

9	Результаты работы учебно-производственного комплекса в структуре ТТЕ	Оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале	3 балла ежемесячно в течение года (до 3 квартала следующего года)
10	Профориентационная работа среди обучающихся общеобразовательных организаций с привлечением работодателя	Не менее 50 обучающихся общеобразовательных организаций	1 балл за мероприятие
11	Соблюдение сроков и качества предоставления обязательной информации на официальном сайте «Интернет» www.bus.gov.ru	Согласно данным мониторинга Должностному лицу, ответственному за размещение информации	3 балла по итогам мониторинга
12	Качественное проведение мероприятий внутренней системы оценки качества образования	Соблюдение плана внутреннего контроля, оформление документов по итогам контроля, работа с результатами	1 балл
13	Организация результативного участия обучающихся в конкурсных мероприятиях	Призовые места в мероприятиях конкурсного характера (учитывающиеся в мониторинге результативности ТТЕ)	1 балл ЗД - организатору
14	Рост числа участников детских и молодежных общественных объединений	Положительная динамика	1 балл
15	Организация результативного участия педагогов в конкурсных мероприятиях профессионального мастерства	Призовые места в мероприятиях конкурсного характера (учитывающиеся в мониторинге результативности ТТЕ)	3 балла ЗД - организатору

Заместитель директора по административно – хозяйственной части

№ п.п	Наименование критерия	Результаты	Ко л-во баллов
	ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ И ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ		
1	Осуществление качественного и своевременного контроля за санитарно-гигиеническими условиями процесса обучения и за обеспечением комфортных санитарно-бытовых условий	Отсутствие жалоб, предписаний надзорных органов	3
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	Отсутствие замечаний в период проверки	3
3	Обеспечение выполнения требований пожарной и энергобезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.	Отсутствие жалоб, предписаний надзорных органов	3
4	Отсутствие обоснованных обращений работников, обучающихся, их родителей (законных представителей), иных лиц, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны ЗДАХЧ		1

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

5	Качественное выполнение функций государственного заказчика, а также качественная подготовка аукционной (конкурсной) документации и отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных нужд	Участие в подготовке документации, работе комиссии по закупкам	3
6	Своевременная сдача отчетов и выполнение распоряжений		2
9	Развитие МТБ за счет привлечения средств внебюджетной деятельности		3
10	Бесперебойная работа всех систем жизнеобеспечения и безопасности		2
11	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок, поломок	Выполнение заявок работников по ремонту	2

Главный бухгалтер, Заместитель главного бухгалтера

№. п.п.	Наименование критерия	Результаты	Кол-во баллов
	ЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ И ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ		
1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по всем видам финансового обеспечения в течение отчетного периода	Показатель оценивается на начало финансового года	2
2.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	По итогам проверки	3
3.	Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда не превышает установленное значение	год	3
4.	Качественное выполнение функций государственного заказчика, а также качественная подготовка аукционной (конкурсной) документации и отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных нужд	При участии в подготовке документации и участии в работе Единой комиссии	3
5.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	По мере необходимости сдачи отчетов	2
6.	Своевременное списание основных средств	По мере необходимости	1
7.	Наличие условий (МТБ, оборудования) для проведения демонстрационных экзаменов.		3
8.	Организация бухгалтерского учета в соответствии с нормативными актами, осуществление контроля за его постановкой и состоянием отчетности в учреждении		1

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

9.	Соблюдение порядка и сроков утверждения и ведения планов финансово-хозяйственной деятельности, штатных расписаний в течение отчетного периода		1
10	Соблюдение сроков и качества предоставления обязательной информации на официальном сайте «Интернет» www. bus.gov. ru	Согласно данным мониторинга Должностному лицу, ответственному за размещение информации	3 балла по итогам мониторинга

Старший мастер

№ п.п.	Наименование критерия	Результаты	Кол-во баллов
1	Расширение базы социальных партнеров-работодателей, предоставляющих места практики	Оценивается по достигнутым показателям в 3 квартале	3 балла за мероприятие
2.	Профориентационная работа среди обучающихся общеобразовательных организаций с привлечением работодателя	Не менее 50 обучающихся общеобразовательных организаций	1 балл за мероприятие
3	Обеспечение доли выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности/профессии в первый год после окончания образовательной организации	не менее 70 процентов (оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале)	3 балла ежемесячно в течение года (до 1 квартала следующего года)
4	Обеспечение доли выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) в первый год после завершения службы в армии по призыву	Более 60 процентов (оценивается по достигнутым показателям в 1 квартале)	3 квартала ежемесячно в течение года (до 1 квартала следующего года)
5	Качественное проведение мероприятий внутренней системы оценки качества образования	Соблюдение плана внутреннего контроля (организация практики) оформление документов по итогам контроля, работа с результатами	

Критерии оценки эффективности работы сотрудникам учебно-вспомогательного персонала: Секретарь учебной части, специалист по кадрам, архивариус, лаборант, библиотекарь, заведующий складом, заведующий библиотекой

№	Критерии	Балл
1.	Своевременность и качество оформления документов (отсутствие нареканий руководителей)	1

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

2.	Подготовка проектов документов (Положений, правил, инструкций и др. локальных актов по распоряжению руководителей)	3 б. за документ
3.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций.	1
4.	Качественная работа с электронной базой данных (с указанием ЭБД, выполняемой работы)	1 б. за работу в 1 базе
5.	Эффективное исполнение отдельных трудовых распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности	2

Специалист по охране труда.

№	Критерии	Балл
1.	Своевременность и качество оформления документов (отсутствие нареканий руководителей)	1
2.	Качественная работа по распространению знаний по вопросам охраны	2
3.	Отсутствие травм среди персонала и обучающихся образовательного учреждения	2
4.	Своевременное и качественное проведение проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников	1

Бухгалтер

№	Критерии	Балл
1.	Эффективная организация делопроизводства по своему профилю и ведение документации	1 балл
2.	Обеспечение квалифицированного ведения бухгалтерского учета и налогового учета в соответствии с действующим законодательством, своевременное составление и представление отчетности в установленные сроки соответствующим органам	3 балла
3.	Качественная работа с электронной базой данных (с указанием ЭБД, выполняемой работы)	3 балла за работу в 1 базе
4.	Эффективное исполнение отдельных трудовых распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности	4 балла

Механик

№	Критерии	Балл
1.	Эффективная организация делопроизводства по своему профилю и ведение документации	1 балл
2.	Обеспечение квалифицированного сопровождения деятельности по безопасности дорожного движения (своевременный технический осмотр ТС, выпуск в рейс и др.)	5 баллов
3.	Эффективное исполнение отдельных трудовых распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности	5 баллов

Юрисконсульт

1.	Своевременное и качественное проведение правовой экспертизы договоров, локальных нормативных актов	2 балла
2.	Подготовка документов в суд, представление интересов в суде, в иных государственных органах	5 баллов

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

3.	Своевременная подготовка ответов на обращения граждан в соответствии с ФЗ РФ № 59-ФЗ «Об обращениях граждан»	2 балла
4.	Подготовка и размещение документации на закупку товаров, работ, услуг по конкурентной процедуре с последующим заключением договора.	2 балла – 1 закупка
5	Качественная работа с электронной базой данных на сайте Департамента малых закупок Свердловской области	2 балла

3. Критерии оценки эффективности работы сотрудникам младшего обслуживающего персонала:

Подсобный рабочий, слесарь –ремонтник, Водитель автомобиля Уборщик территории, Уборщик служебных помещений, Гардеробщик, Слесарь, Плотник, Электрик, слесарь-сантехник

Расчет выплат стимулирующего характера проводится исходя из имеющегося стимулирующего фонда в объеме 10% от стимулирующего фонда непедагогическим работникам. Для расчета размера выплат используется формула: (сумма стимулирующего фонда / количество распределенных баллов) X количество индивидуальных баллов работника. Сведения в комиссию по стимулированию подает заместитель директора по административно – хозяйственной части

1) за качество выполняемых работ:

- участие в проведение ремонтных работ – от 1 до 10 баллов
- эффективное исполнение отдельных распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности – от 1 до 5 баллов

Водитель

№	Критерии	Балл
1.	Содержание транспортных средств без поломок	2 балла
2.	Командировка за пределы Тавдинского городского округа	3 балла за каждую командировку
3.	Эффективное исполнение отдельных трудовых распоряжений руководителя с учетом сложности и напряженности	от 1 до 5 баллов

Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда работников ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»

1. В целях социальной защищенности работников ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по представлению руководителя образовательного учреждения единой комиссией по распределению стимулирующих выплат, премий и материальной помощи применяется единовременное премирование работников:
 - 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации – 2000,00;
 - 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000,00;
 - 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 1000,00;
- 4) в связи с юбилейными датами 50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет со дня рождения, однократно на усмотрение юбиляра, при наличии стажа работы в ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» не менее 10 лет – 20 000, 00;
- 5) в связи с профессиональным праздником День учителя каждому педагогу (за исключением совместителей) – размер премии определяется единой комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом имеющегося фонда.
- 6) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости при наличии стажа работы в ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина» не менее 10 лет – 20000,0;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 5000,0.
- 8) в связи с праздничными днями: 23 февраля (мужчинам), 8 марта (женщинам)– размер премии определяется единой комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом имеющегося фонда.
- 9) Премияльные выплаты по результатам участия работника в мероприятиях конкурсного характера (в размерах, указанных в Положении о конкурсе)
- 10) Премияльные по итогам работы за интенсивность. Размеры премии определяется единой комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом имеющегося фонда. Учитываются оценки интенсивности работы работников данные их непосредственными руководителями.

ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А. А. Елохина»

Приложение № 4 к Положению о системе оплаты труда работников ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»

ПОЛОЖЕНИЕ о материальной помощи работникам ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам ГАПОУ СО «Тавдинский техникум им. А.А. Елохина».

2. Материальная помощь - денежная выплата, предоставляемая в соответствии с настоящим Положением работникам учреждения, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных ситуациях.

2. Финансирование расходов на оказание материальной помощи работникам

Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения производится:

- за счет средств экономии фонда оплаты труда работников;
- за счёт средств от приносящей доход деятельности;

3. Порядок оказания материальной помощи работникам

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании личного заявления работника по представлению выборного представительного органа первичной профсоюзной организации в пределах выделенных средств, предусмотренных на указанные цели.

Вместе с заявлением, работник представляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

Работникам, нуждающимся в материальной поддержке, материальная помощь предоставляется в следующих случаях и размерах:

- в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.) до 10 000,00 рублей;
 - в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение самого работника либо членов его семьи до 10 000,00 рублей;
 - в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью родственников, свадьбой детей и с другими жизненными обстоятельствами до 10 000,00 рублей;
 - в иных трудных жизненных ситуациях до 3000,00 рублей.

Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным представительным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от материального положения работника и сложившейся трудной жизненной ситуации.

4. Заключительные положения

4.1. В случае представления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

4.2. Контроль за расходованием средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет главный бухгалтер и первичная профсоюзная организация.