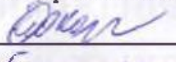


Коми Республикаса
Йӧзӧс велӧдан да том йӧз политика министерство
Министерство образования и молодежной политики Республики Коми
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Сыктывкарский целлюлозно – бумажный техникум»

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа работников ГПОУ «СЦБТ»

 Е.В.Соколова
«25» май 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ «СЦБТ»



Е.А.Выборных
2016 г.

СОГЛАСОВАНО

Главный бухгалтер ГПОУ «СЦБТ»

 С.А.Жданова
«25» май 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников государственного профессионального образовательного
учреждения «Сыктывкарский целлюлозно-бумажный техникум»

г.Сыктывкар
2016г.

Содержание

1. Общие положения	3
2. Порядок и условия оплаты труда работников.....	4
3. Сроки расчета при увольнении.....	9
4. Актуализация	9
ПРИЛОЖЕНИЕ №1.....	10
ПРИЛОЖЕНИЕ №2.....	15
ПРИЛОЖЕНИЕ №3.....	17
ПРИЛОЖЕНИЕ №4.....	22
ПРИЛОЖЕНИЕ №5.....	47

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Республики Коми от 06.10.2006 № 92-РЗ «Об образовании» с учетом изменений и дополнений;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (*Федеральный закон РФ от 30.12.2001г. № 197-ФЗ с учетом изменений и дополнений, внесенных федеральными законами по состоянию на 5.10.2015г.*);
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. №58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. №241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми» (в ред. Постановлений Правительства РК от 18.09.2008 № 254; от 05.08.2009 № 231; от 21.05.2010 № 151; от 26.07.2010 № 228; от 22.10.2010 № 356, от 09.09.2011 №367; *от 30.03.2012 N 113, от 03.07.2012 N 278, от 29.08.2012 N 361, от 08.04.2013 N 104, от 24.04.2013 N 129, от 28.06.2013 N 232, от 29.08.2013 N 320, от 01.04.2014 N 127, от 18.09.2014 N 391, от 15.10.2015 N 455*);
- Постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. № 234 «О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми» (в ред. Постановлений Правительства РК от 26.07.2010 № 227; от 22.10.2010 № 357; *от 21.03.2011 N 62, от 31.03.2011 N 97, от 20.09.2011 N 394, от 30.09.2011 N 418, от 20.07.2012 N 314, от 05.09.2013 N 333, от 24.03.2014 N 113, от 24.04.2014 N 160, от 04.09.2014 N 372*);
- Бюджетным кодексом Российской Федерации (Федеральный закон от 31.07.1998 г. № 145-ФЗ (с изменениями от 08.03.2015 N 25-ФЗ).

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников техникума за счет средств республиканского бюджета Республики Коми и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- должностные оклады, оклады (ставки заработной платы) руководящего персонала, специалистов и иных работников ГПОУ «СЦБТ»;
- размеры и условия повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) указанных категорий работников;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам техникума;
- условия выплаты материальной помощи.

1.3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, Положение подлежит изменению.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.9. Положение распространяется на всех работников техникума, независимо от занимаемой должности и источника осуществления оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников

2.1.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

а) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

б) фонд выплат компенсационного характера;

в) фонд выплат стимулирующего характера;

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств техникума, направляемых на заработную плату работников.

$ФОТ = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв} + ФОТ_{св} + ФОТ_{пв}) * РК и СН$, где

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

ФОТ_{пв} – фонд прочих выплат и доплат.

а) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{до} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots$, где

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или пед. ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении №2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным постановлением Правительства Республики Коми от 22.10.2007 г. № 241.

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

б) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{кв} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4$, где

Д₁ - доплаты работникам государственных учреждений образования Республики Коми за работу в ночное время и праздничные дни;

Д₂ - доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д3 - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д4 - доплаты молодым специалистам учреждения.

Д1, Д2, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д3 производится следующим образом:

$Д3 = (ФОТ_{до} + Д1 + Д2) * Р_{до}$, где

Рдо – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.2 приложения №8 постановления Правительства Республики Коми от 22.10.2007 г. № 241.

в) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{св} = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв}) * \geq 20\% + Н_{вл}$, где

$\geq 20\%$ - в соответствии с п.3 приложения №9 постановления Правительства Республики Коми от 22.10.2007 г. № 241 объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

2.2. Основные условия оплаты труда работников.

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) работникам техникума устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором, и определяются в соответствии с постановлением Правительства РК от 22.10.2007 № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми».

Перечень должностей работников техникума и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов, окладов, тарифных ставок по должностям руководителей, специалистов и иных работников техникума, не перечисленных в приложении N 1 к Постановлению Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 г. №241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми», устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. N 234 "О некоторых вопросах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми".

Штатное расписание и тарификационный список техникума утверждаются директором, и включают в себя все должности работников.

2.2.2. Повышение должностных окладов работникам техникума устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставкам заработной платы, тарифных ставок) работников государственных учреждений

образования Республики Коми, утвержденным в приложении №2 постановления Правительства Республики Коми от 22.10.2007 г. № 241.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников техникума и размеры повышения определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

2.2.3. Работникам техникума начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

2.2.4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в техникуме. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.2.5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников техникума (директор, заместитель директора, главный бухгалтер) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесен техникум, определяемая в соответствии с объемными показателями.

2.3.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.3.3. На педагогическую работу в техникуме принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.3.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3.5. Директор техникума обеспечивает проверку документов об образовании преподавателей и других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в техникуме, помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет директор техникума.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

2.4.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников техникума включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.4.3. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.4.4. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности техникума установлен Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.4.5. В соответствии со статьей 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36 часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.5. Компенсационные выплаты.

2.5.1. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.6. Стимулирующие выплаты.

2.6.1. Работникам техникума выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с:

- Положением о стимулирующих выплатах за счет бюджетных средств работникам (приложение № 4 к настоящему Положению);
- Положением о стимулирующих выплатах за счет внебюджетных средств работникам (приложение № 5 к настоящему Положению).

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам.

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

2.7.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и

деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.7.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада.

2.7.4. При повышении должностного оклада в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.7.5. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

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

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.7.5. настоящего раздела.

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

2.7.8. В техникуме изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

3. Сроки расчета при увольнении

3.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4. Актуализация

Документ подлежит актуализации два раза в год, согласно Положению о документированных процедурах СМК.

Актуализировано	Дата	Ф.И.О.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и размеры должностных окладов
работников образования

I. Должностные оклады руководителей государственных учреждений образования Республики Коми

1. Должностные оклады руководящих работников.

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Директор	12075
Заместитель директора по учебной работе	8050
Заместитель директора по учебно-производственной работе	8050
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	8050
Заместитель директора по учебно-методической работе	8050
Заместитель директора по административно – хозяйственной части	8050
Главный бухгалтер	8050

II. Должностные оклады руководителей структурных подразделений, педагогических работников государственных учреждений образования

1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	
Заведующий отделением	
I квалификационная категория	6335
Высшая категория	6735
Заведующий библиотекой	5935

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	
Второй квалификационный уровень	
Педагог - организатор	
Без квалификационной категории	6860

II квалификационная категория	7203
I квалификационная категория	8232
Высшая категория	8918
Педагог - дополнительного образования	
Без категории	6860
II квалификационная категория	7203
I квалификационная категория	8232
Высшая категория	8918
Социальный педагог	
Без категории	6860
II квалификационная категория	7203
I квалификационная категория	8232
Высшая категория	8918
Третий квалификационный уровень	
Воспитатель	
Без категории	6860
II квалификационная категория	7203
I квалификационная категория	8232
Высшая категория	8918
Методист	
Без категории	6860
II квалификационная категория	7203
I квалификационная категория	8232
Высшая категория	8918
Педагог-психолог	
Без категории	6860
II квалификационная категория	7203
I квалификационная категория	8232
Высшая категория	8918
Четвертый квалификационный уровень	
Преподаватель	
Без категории	6860
II квалификационная категория	7203
I квалификационная категория	8232
Высшая категория	8918
Преподаватель - организатор ОБЖ	
Без категории	6860
II квалификационная категория	7203
I квалификационная категория	8232
Высшая категория	8918
Руководитель физического воспитания	
Без категории	6860
II квалификационная категория	7203
I квалификационная категория	8232
Высшая категория	8918

III. Должностные оклады административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала государственных учреждений образования по профессиональным квалификационным группам

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	
Секретарь учебной части	3685

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Второй квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения	3685

V. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей.

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	
Комендант	3685
Дежурный по общежитию	3610
Архивариус	3535
Делопроизводитель	3535

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	
Секретарь руководителя	3610
Лаборант	3610
Техник	3610
Третий квалификационный уровень	
Заведующий производством	4200
I группа по оплате труда руководителей - 35 % Повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов	

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	
Бухгалтер	3685
Юрисконсульт	3805
Экономист	3805
Второй квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория:	
Бухгалтер	4005
Юрисконсульт	4200
Экономист	4200
Специалист по кадрам	4200
Третий квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория:	
Бухгалтер	4475
Юрисконсульт	4475
Экономист	4475
Четвертый квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
Ведущий бухгалтер	5135

4. Должностные оклады некоторых должностей специалистов и служащих государственных учреждений Республики Коми:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Специалист по охране труда	3805
II категории	4200
I категории	4475

VI. Должностные оклады рабочих общепрофессиональных профессий государственных учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства».	
1 квалификационный уровень	
Гардеробщик	3410

Дворник	3410
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3410
Уборщик служебных помещений	3475
Кухонный рабочий	3475
2 квалификационный разряд	
Кастелянша	3475
Кладовщик	3475
Сторож	3475
Вахтер	3475

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Первый квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства».	
Столяр	
4 квалификационного разряда	3610
5 квалификационного разряда	3685
Повар	
4 квалификационного разряда	3610
5 квалификационного разряда	3685
Водитель	3685
Слесарь - сантехник	
4 квалификационного разряда	3610
5 квалификационного разряда	3685
Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	
4 квалификационного разряда	3610
5 квалификационного разряда	3685
Второй квалификационный уровень	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства».	
Слесарь - сантехник	
6 квалификационного разряда	3805
7 квалификационного разряда	4005
Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	
6 квалификационного разряда	3805
7 квалификационного разряда	4005

**РАЗМЕРЫ
повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)
работников**

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников:

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	<i>Руководителям и педагогическим работникам</i> , имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
2.	<i>Руководителям и педагогическим работникам</i> , имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3.	<i>Руководителям и педагогическим работникам</i> , имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а	10

	педагогических работников - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
4	-Руководителям и педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); -другим работникам	20 15

2. Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) производится только по одному из оснований, указанных в позициях 1-3 Перечня, на основании письменного заявления работника.

3. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) одновременно по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) без учета повышения по другим основаниям.

4. Повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок).

ПОЛОЖЕНИЕ
о компенсационных выплатах работникам

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение определяет порядок назначения выплат компенсационного характера (далее выплаты) работникам техникума.

1.2 Выплатами компенсационного характера являются:

- доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах, связанных с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах за время фактической занятости на таких работах);
- доплаты молодым специалистам техникума.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников Учреждения.

1.4. Выплаты компенсационного характера директору техникума устанавливаются приказом Министерства образования и молодежной политики Республики Коми.

1.5. Работникам техникума выплаты устанавливаются директором на 01 сентября учебного года в зависимости от объема работы, значимости учебного предмета в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке) и рассматриваются ежемесячно на заседании Комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат, компенсационных выплат, премированию работников и материальной помощи работникам.

1.6. Выплаты компенсационного характера производятся за счет фонда выплат компенсационного характера за счет бюджетных средств.

2. Формы и размеры выплат компенсационного характера

2.1. Доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, окладу
1	За работу в ночное время (в период с 22 час до 6 часов утра)	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)	не менее 35
2	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или

			<p>часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p>
3	Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Статья 147 ТК РФ	По результатам специальной оценки условий труда
4	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
5	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

Наименование работ	Размер доплат в %
- преподавателям за классное руководство (руководство группой);	до 35
- педагогическим работникам за проведение внеклассной работы (за исключением внеклассной работы по физическому воспитанию) – в целом на учреждение не более 100 % к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам);	до 50
- педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – в целом на учреждение не более 100 % к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам);	от 20 до 70
- преподавателям за проверку письменных работ по: - русскому языку, литературе - математике - иностранному языку, коми языку, черчению, физике, химии - по остальным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки);	до 25 до 20 до 15 до 10
- педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими). Указанная доплата производится (при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения, мастера производственного обучения) каждому работнику в зависимости от количества кабинетов (лабораторий, мастерских).	до 15
- за руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период аттестационной комиссии)	до 15
- педагогическим работникам учреждения за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения);	до 20

<p>- за ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);</p>	до 10
<p>- водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика)</p>	до 50

2.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

<p>- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа</p>	25%
<p>- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения образования городов и поселков городского типа</p>	30%

2.4.1. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждении образования (независимо от профиля полученного образования).

2.4.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.4.3., 2.4.4 настоящего раздела.

2.4.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пунктах 2.4.4. настоящего раздела.

2.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты

трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах за счет бюджетных средств работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера (далее выплаты) работникам техникума.

1.2. Стимулирующие выплаты производятся в целях повышения эффективной деятельности работников техникума, их творческой активности. Повышение качества образовательного процесса и за высокие показатели в работе.

1.3. Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие учебный год, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по следующим показателям, соответствующим утвержденным критериям:

№ п/п	Показатели деятельности	В % к должностному окладу	Примечание
1.	Надбавки за интенсивность работы		
1.1	- участие во внедрении инновационной, научно-исследовательской деятельности техникума;	до 15%	
1.2	- создание учебно-методического комплекса по предмету, профессиональных модулей по специальностям;	до 15%	
1.3	- участие в олимпиадах, смотрах-конкурсах:		За каждое мероприятие
	- всероссийский уровень:	до 15%	
	- региональный уровень	до 10%	
	- муниципальный уровень	до 5%	
	- проведение среди обучающихся техникума результативных культурно-массовых, спортивных и других мероприятий;	до 10%	
1.4	- участие в конкурсах педагогического мастерства:		
	- всероссийский уровень	до 20%	
	- региональный уровень	до 15%	
	- муниципальный уровень	до 10%	
	- локальный уровень, (внутри техникума)	до 10%	
1.5	- участие в неделе предметно-цикловых комиссий	до 10%	

1.6	- участие в научно-исследовательской работе на уровне:		
	- всероссийский уровень	до 20%	
	- региональный уровень	до 15%	
	- муниципальный уровень, локальный уровень, (внутри техникума)	до 10%	
1.7	- своевременное представление достоверной и качественной документации;	до 5%	
1.8	- деятельность научно-исследовательских обществ обучающихся;	до 10%	
1.9	- организация трудовых бригад из числа обучающихся;	до 10%	
1.10	- необходимость выполнения работ в сжатые сроки;	до 20%	
1.11	- своевременное устранение обстоятельств при чрезвычайных и аварийных ситуациях;	до 20%	
1.12	- привлечение средств по приносящей доход деятельности;	до 15%	
1.13	- укрепление материально-технической базы техникума	до 15%	
2.	Надбавки за высокие результаты работы		
2.1	- сохранность контингента;	до 10%	
2.2	- успеваемость по итогам полугодия, года:		
	- 100%	до 15%	
	- 90%	до 10%	
2.3	- качество образования:		
	- 60%	до 15%	
	- 50%	до 10%	
2.4	- отсутствие в группе правонарушений, преступлений за полугодие, год;	до 15%	
2.5	- организация кружков, секций, клубов во внеурочное время;	до 20%	
2.6	- оформление педагогического опыта в виде брошюр, публикаций, цифрового образовательного ресурса;	до 10%	За каждую единицу
2.7	- создание учебных пособий, электронных учебников имеющих положительную рецензию;	до 10%	За каждую единицу
2.8	- внедрение новых специальностей, образовательных программ, курсов;	до 20%	
2.9	- результативность работы с обучающимися, имеющими отклонения в физическом развитии, детьми-сиротами по итогам полугодия, года	до 5%	За каждую единицу
2.10	- победы в смотрах-конкурсах, олимпиадах:		
	- всероссийский уровень	до 20%	
	- региональный уровень	до 15%	
	- муниципальный уровень	до 10%	
2.11	- трудоустройство выпускников по	до 20%	

	специальностям, профессиям не менее 60%		
2.12	- заключение договоров социального партнерства	до 10%	За каждый договор
3.	Надбавка за качество выполняемых работ		
3.1	- за количество и результативность участия обучающихся в смотрах-конкурсах, олимпиадах (подготовка обучающихся для участия)		
	- всероссийский уровень	до 20%	
	- региональный уровень	до 17%	
	- муниципальный уровень	до 15%	
	- локальный уровень, (внутри техникума)	до 10%	
3.2	- количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях, сборниках		
	- всероссийский уровень	до 20%	
	- региональный уровень	до 15%	
	- муниципальный уровень	до 10%	
3.3	- Награждение работника ведомственными наградами (при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения).	до 10%	
3.4	- водителям автотранспортных средств за классность: - 1 класс - 2 класс	до 25% до 10%	
4.	Надбавка за выслугу лет		
4.1.	- стаж свыше 1 года - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.4. приложения 3 к настоящему Положению.	5% 10% 15% 20%	

Размер надбавок конкретному работнику устанавливается дифференцировано в зависимости от интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ, за выслугу лет по представлению руководителей структурных подразделений, заместителей директора, главного бухгалтера.

1.4. Надбавки устанавливаются на 01 сентября учебного года и 01 января нового года в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке), и рассматриваются на заседании Комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат, компенсационных выплат, премированию работников и материальной помощи работникам.

1.5. Выплаты стимулирующего характера директору техникума устанавливаются приказом Министерства образования и молодежной политики Республики Коми.

1.6. Премирование работников производится по результатам работы за премируемый период как по основной должности, так и по совмещаемым должностям. Материалы по премированию работников рассматриваются на заседании Комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат, компенсационных выплат, премированию работников и материальной помощи работникам. Премии (за квартал, полугодие учебного года, год) начисляются на основании приказа директора за фактически отработанное время в премированный период; единовременная премия – на основании приказа директора за особые заслуги и результаты работы.

1.7. Премии по пунктам 2.4.1.1- 2.4.1.4 устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств фонда стимулирующих выплат.

1.9. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе, за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

1.10. При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода премирования (квартала, полугодия учебного года, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за данный период (квартал, полугодие учебный год, год).

2. Формы и размеры выплат стимулирующего характера.

2.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

1.1.1. Административно-управленческий персонал.

Заместитель директора по учебной работе	до 180 %
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 90%
за сложность и напряженность в организации учебного процесса; интенсивность и сложность в организации работы со студентами и обучающимися, имеющими отклонения в умственном и физическом развитии, в организации работы по охвату студентов и обучающихся дополнительными программами, внедрение в образовательный процесс инновационных технологий, увеличение количества обучающихся, выполнение плана приема и выпуска студентов и обучающихся.	
- за высокие результаты работы	до 90%
за качественное освоение государственных образовательных стандартов, наличие и качество учебно-программного обеспечения по реализуемым профессиям и специальностям; качественное планирование, анализ и контроль учебно-производственной деятельности; качественную организацию повышения квалификации педагогических кадров; развитие социального партнерства, способствующего развитию учебно-материальной базы; результативность профориентационной работы; освоение современных образовательных технологий; применение новых форм теоретического и производственного обучения, методической работы; обеспечение выполнения контрольных цифр приема студентов и обучающихся; сохранность контингента; за качественную разработку локальных актов; своевременное и качественное предоставление	

отчетной документации; использование в деятельности информационно-компьютерных технологий; применение новых форм теоретического обучения, многопрофильность теоретического обучения, подготовку материалов к лицензированию, аттестации и аккредитации.

Заместитель директора по учебно – производственной работе	до 180 %
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 90%
за сложность и напряженность, обусловленная работой по сохранности контингента, по расширению форм и видов услуг, по организации учебно-производственного процесса.	
- за высокие результаты работы	до 90%
за применение новых форм профессионального обучения; выполнение плана приема и выпуска студентов и обучающихся; многопрофильность производственного обучения; разработка программ по профессиональному обучению по новым профессиям и специальностям; качественная организация отработки практических навыков в учебно-производственных мастерских и лабораториях в рамках программы производственного обучения.	

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	до 180%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 90%
за сложность и напряженность в организации учебно-воспитательного процесса, работа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, работа с детьми, имеющими отклонения в умственном и физическом развитии.	
- за высокие результаты работы	до 90%
за выполнение плана приема и выпуска студентов и обучающихся. Воспитательная деятельность, направленная на снижение правонарушений, отсева студентов и обучающихся; расширение социальных услуг (работа с сиротами, мало защищенными студентами и обучающимися, работа по организации отдыха, лечения), внеаудиторная работа; Организация досуга студентов и обучающихся во внеурочное время; профориентационная работа; участие в городских и республиканских мероприятиях	

Заместитель директора по административно – хозяйственной части	до 180%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 90%
за интенсивность, за сложность и напряженность в организации административно-хозяйственной деятельности учреждения.	
- за высокие результаты работы	до 90%
за своевременное материально-техническое обеспечение; качественную организацию и проведение ремонтных работ; обеспечение норм санитарно-технического состояния, соблюдение норм пожарной и электробезопасности в помещениях техникума; за качество учета и сохранность материальных ценностей; за качественную разработку локальных нормативных актов; своевременное и качественное предоставление отчетной документации; своевременное исполнение предписаний органов Государственного надзора и контроля; результативную работу по паспортизации опасных отходов и охране окружающей среды; своевременное составление заявок на размещение госзаказов,	

договоров на поставку товаров, работ и услуг и контроль за их исполнением; за качественное содержание, эксплуатацию и совершенствование вверенного материально-технического оборудования; за наличие и соответствие требованиям государственных образовательных стандартов материально-технической базы; за создание благоприятных условий для проживания и досуга обучающихся-сирот, обучающихся; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.

Главный бухгалтер	до 180%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 90%
за сложность и напряженность в организации и ведении бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	
- за высокие результаты работы	до 90%
за качественное экономическое обеспечение и квалифицированный уровень руководства финансово-хозяйственной деятельностью техникума; качественную организацию бухгалтерского учета; за своевременную сдачу финансово-хозяйственной отчетности; за отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов; качественное планирование и проведение экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности; за осуществление контроля за своевременным составлением заявок на размещение заказов, исполнением договоров (контрактов) на поставку товаров, работ и услуг (госзаказ); качественную разработку локальных нормативных актов; за стопроцентное освоение лимитов бюджетных средств; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Заведующий отделением	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность в организации учебного процесса заочной, очно-заочной (вечерней) формы обучения, введение новых специальностей.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за проведение, участие в республиканских, городских семинарах, конференциях, спартакиадах; разработка новых программ, учебных планов, авторских программ, работа по внедрению новых специальностей заочной, очно-заочной (вечерней) форм обучения; ведение личных дел студентов заочной, очно-заочной (вечерней) форм обучения; работа секретарем аттестационной комиссии заочной, очно-заочной (вечерней) форм обучения. Целенаправленная работа по сохранности контингента.	

1.1.2. Специалисты (преподаватели).

Преподаватель	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за индивидуальную дополнительную работу со слабо успевающими и хорошо успевающими обучающимися; за сложность в осуществлении учебного процесса с обучающимися, имеющими отклонения в физическом развитии.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за наличие и качество учебно-программного обеспечения по преподаваемым дисциплинам; соответствие учебно-программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования; за качество промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся; за количество и результативность участия обучающихся в смотрах-конкурсах, олимпиадах; за освоение и введение в образовательный процесс современных образовательных технологий; количество и уровень публикаций в научно-практических изданиях, сборниках; степень участия в инновационной, экспериментальной деятельности образовательного учреждения; за результативность и качество воспитательной, внеурочной, профориентационной и методической работы; за использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, здоровьесберегающих технологий; за качественное ведение отчетно-планирующей документации и своевременное ее представление; за сохранность контингента; за процент выпускников, получивших дипломы с отличием, повышенные разряды; за проведение открытых уроков, мастер-классов, обобщение и распространение передового педагогического опыта; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

1.1.3. Специалисты (педагогические работники).

Воспитатель	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность в организации работы с обучающимися, обучающимися – сиротами и обучающимися, имеющими отклонения в физическом развитии, проживающими в общежитии.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за результативность и качество работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, проживающими в общежитии, с обучающимися, имеющими отклонения в умственном и физическом развитии; за качественный анализ и планирование воспитательной работы; результативность работы по профилактике правонарушений и преступлений с проживающими в общежитии; за качественную организацию и проведение культурно-массовых мероприятий с обучающимися, проживающими в общежитии; за качественное ведение отчетно-планирующей документации и своевременное ее представление; за создание благоприятных условий для проживания и досуга обучающихся-сирот; за наличие и качество социально-	

психологической и профилактической деятельности; за выполнение функций попечительства и функций представителя несовершеннолетних детей-сирот; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	
---	--

Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность в организации и проведении культурно-массовых мероприятий и индивидуальной дополнительной работы с обучающимися в процессе подготовки республиканских, городских, общетехникумовских культурно-массовых мероприятий.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественную подготовку сценариев, осуществление режиссуры, направленной на эстетическое развитие личности обучающихся; обеспечение музыкального сопровождения мероприятий; качественную подготовку к участию в республиканских, городских общетехникумовских мероприятиях; за качественное проведение профилактической работы с обучающимися; за качественное ведение отчетно-планирующей документации и своевременное ее представление; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Социальный педагог, педагог – психолог	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за взаимодействие с правоохранительными, жилищными органами, органами социальной защиты, пенсионным фондом, службой занятости населения и другими организациями и учреждениями по вопросам жизнеустройства обучающихся-сирот; за сложность в организации работы с обучающимися-сиротами и обучающимися, имеющими отклонения в умственном и физическом развитии; за проведение обследований жилищно-бытовых условий обучающихся-сирот и сирот, находящихся под опекой.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за результативность и качество работы с обучающимися, с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, проживающими в общежитии, с детьми, имеющими отклонения в физическом развитии; за качественный анализ и планирование воспитательной работы социально-психологической направленности; результативности работы по профилактике правонарушений и преступлений с обучающимися; качественная диагностика и систематизация документационного обеспечения; инновационная деятельность; за качественное ведение отчетно-планирующей документации и своевременное ее представление; за создание благоприятных условий для проживания и досуга обучающихся, обучающихся-сирот; за качественную организацию питания обучающихся, обучающихся-сирот; за наличие и качество социально-психологической и профилактической деятельности; за применение в учебно-воспитательном процессе	

передовых информационных технологий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК , нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования; за отсутствие дисциплинарных взысканий.

Преподаватель – организатор ОБЖ	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы,	до 75%
за индивидуальную дополнительную работу со слабо успевающими и хорошо успевающими обучающимися; за сложность в осуществлении учебного процесса с обучающимися, имеющими отклонения в физическом развитии; за организацию и проведение городских и общетехникумовских мероприятий военно-патриотической направленности.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за наличие и качество учебно-программного обеспечения по преподаваемой дисциплине; соответствие учебно–программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования; за внедрение здоровьесберегающих технологий; за качество промежуточной итоговой государственной аттестации обучающихся; результативность участия обучающихся в смотрах-конкурсах, олимпиадах, спартакиадах; за качественную подготовку и проведение мероприятий патриотической направленности; результативность взаимодействия с военным комиссариатом по подготовке обучающихся к службе в рядах в Вооруженных сил; за освоение и введение в образовательный процесс современных образовательных технологий; за результативность и качество воспитательной, внеурочной, профориентационной и методической работы; за качественное ведение отчетно-планирующей документации и своевременное ее представление; за сохранность контингента; за качественную разработку и своевременное редактирование паспорта безопасности; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ и РК , нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

1.1.4. Учебно-вспомогательный персонал.

Заведующий библиотекой	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за внедрение информационно-компьютерных технологий; сложность и напряженность работы с библиотечным фондом.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественное планирование работы библиотеки; за результативность проведения общетехникумовских мероприятий воспитательного характера; организацию внеурочной работы с обучающимися и обучающимися, проживающими в общежитии; сохранение библиотечного фонда; за качественное и своевременное оформление заявок на учебно-методическую литературу; за оформление подписки на периодические издания; за результативность участия в общегородских мероприятиях; за результативную работу по созданию положительного образа техникума с использованием средств массовой	

информации; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.

Заведующий производством	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность работы с обучающимися, за организацию и проведение общетехникумовских мероприятий.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за соблюдение правила учета и норм выдачи продуктов, норм расхода сырья и полуфабрикатов; за совершенствование организации производственного процесса, внедрение прогрессивной технологии по эффективному использованию техники; за своевременное составление и представление отчетности о производственной деятельности учреждения; за повышение профессионального мастерства работников в целях повышения качества выпускаемой продукции; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, за владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Руководитель физического воспитания	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за улучшение спортивно-материальной базы техникума; за организацию и проведение республиканских, городских, общетехникумовских спортивно-массовых мероприятий.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за наличие и качество учебно-программного обеспечения по преподаваемой дисциплине; соответствие учебно-программной документации требованиям государственных образовательных стандартов, нормативных правовых актов в области образования; за качество промежуточной и итоговой государственной аттестации обучающихся; результативность и качество участия обучающихся в городских, республиканских спортивных мероприятиях, спартакиадах, совершенствование форм и методов обучения, способствующих физическому развитию обучающихся; за внедрение здоровьесберегающих технологий; за результативность и качество воспитательной, внеурочной, профориентационной и методической работы; за качественное ведение отчетно-планирующей документации и своевременное ее представление; за сохранность контингента; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы и основ менеджмента в области образования, современных образовательных концепций и технологий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Методист	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%

за сложность и напряженность в организации и внедрении в образовательный процесс инновационных технологий	
- за высокие результаты работы	до 75%
анализ состояния учебно-методической (учебно-тренировочной) и воспитательной работы в учреждении и разработка предложения по повышению ее эффективности, оказание помощи педагогическим работникам в определении содержания, форм, методов и средств обучения; организация, разработка, рецензирование и подготовка к утверждению учебно-методической документации, пособий (учебных дисциплин, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д.) консультация и практическая помощь педагогическим работникам учреждений образования по соответствующим направлениям деятельности, отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Ведущий бухгалтер	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность в организации и ведении бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественное выполнение обязанностей по ведению бухгалтерского учета; прием и контроль первичной финансовой документации на участке «Заработанная плата»; за предоставление в установленном порядке и в предусмотренные сроки бухгалтерскую, налоговую и статистическую отчетность; за качественное ведение материалов пенсионного фонда, фонда социального страхования и налоговой инспекции; осуществление мероприятий по совершенствованию документооборота; внедрения прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета; за соблюдение налоговой дисциплины; за участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов; за выполнение отдельных служебных поручений главного бухгалтера; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Бухгалтер	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность в ведении бухгалтерского учета учреждения.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественную организацию документооборота по участкам бухгалтерского учета; за правильность оформления документов и отражения на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств; прием и контроль первичной финансовой документации по соответствующим участкам учета и подготовка их к счетной обработке; осуществление мероприятий по совершенствованию документооборота; за участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов; за выполнение отдельных служебных поручений главного бухгалтера; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное	

применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой.

Юрисконсульт	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечение сохранности имущества техникума.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за содействие в оформлении документов и актов имущественно-правового характера, за консультацию работников техникума по организационно-правовым и другим юридическим вопросам, осуществление информирования работников о действующем законодательстве и изменениях в нем, ознакомление должностных лиц с нормативными правовыми актами, относящимися к их деятельности; изучение, анализ и обобщение результатов рассмотрения претензий, судебных и арбитражных дел, практики заключения и исполнения хозяйственных договоров с целью разработки соответствующих предложений об устранении выявленных недостатков и улучшении хозяйственно-финансовой деятельности техникума.	

Специалист по охране труда	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за разработку положений, инструкций и других локальных правовых актов по вопросам охраны труда и трудового законодательства; методическое и юридическое обеспечение соответствующих вопросов. За сотрудничество с органами по надзору, управлением по делам ГОиЧС; проведение эвакуационных тренировок; за увеличение объемов отчетно-планирующей документации.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства Российской Федерации, Республики Коми нормативно-правовой базы в области охраны труда и трудового законодательства; за результативность организации работы по обучению и проверке знаний работников требований охраны труда; качественный контроль за соблюдением законодательной базы и иных нормативных правовых актов по охране труда, за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда; качественный контроль за исполнением ответственными лицами техникума предписаний органов Государственного надзора и контроля; своевременное и качественное предоставление отчетно-планирующей документации; за отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и работников; за результативность работы по подготовке документации по аттестации рабочих мест; за отсутствие дисциплинарных взысканий; владение компьютерной и другой оргтехникой. за качественное методическое обеспечение вопросов ГО; за качественное и своевременное предоставление отчетно-планирующей документации; качественное и своевременное проведение командно-штабных учений, эвакуационных тренировок; за качественную разработку и своевременное редактирование паспорта безопасности и паспорта антитеррористической защищенности; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК,	

нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой.

Секретарь руководителя, делопроизводитель	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за увеличение объемов печатной работы; за работу с архивом; работу на копировально-множительной технике; за разъездной характер работы.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за обеспечение эффективного и качественного делопроизводства; осуществление контроля за своевременной и правильной подготовкой заместителями директора проектов документов; за качественную разработку и внедрение технологических процессов работы с документами и документной информацией на основе использования организационной и вычислительной техники (учет, контроль исполнения, оперативное хранение, справочная работа); за качественную разработку локальных нормативных актов; своевременное и качественное предоставление отчетной документации; за качественную подготовку документации к прохождению процедур лицензирования и аккредитации техникума по реализуемым программам; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за увеличение объемов печатной работы; за заполнение дипломов, свидетельств, удостоверений; за оформление и выдачу дубликатов документов об образовании; за работу с архивом, работу на копировально-множительной технике.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественное ведение документации в соответствии с Положениями и Инструкциями; качественную организацию делопроизводства; за качественное и своевременное оформление документов об образовании, справок и архивных документов; за своевременное и качественное предоставление статистических и других отчетов; за качественное ведение документации по воинскому учету обучающихся; качественное формирование, ведение и хранение личных дел обучающихся; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Специалист по кадрам	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за увеличение объемов печатной работы; за работу с архивом; работу на копировально-множительной технике; за разъездной характер работы; за сотрудничество с организациями здравоохранения, военкоматом, пенсионным фондом, центром занятости населения, фондом социального страхования.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественное ведение документации в соответствии с Положениями и Инструкциями;	

качественную организацию делопроизводства; за своевременное и качественное предоставление статистических и других отчетов; за качественное ведение документации по воинскому учету и бронированию граждан, пребывающих в запасе; качественное оформление и своевременное предоставление в пенсионный фонд сведений по персонифицированному учету работников, сведений и справок для оформления трудовой пенсии работникам; за качественное и своевременное предоставление учетно-отчетной документации в фонд социального и медицинского страхования; своевременное предоставление статистической, налоговой и другой отчетности; за качественное формирование, ведение и хранение личных дел работников; своевременное и качественное оформление и предоставление наградных и аттестационных материалов; за отсутствие дисциплинарных взысканий; за знание и продуктивное применение в своей деятельности основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовой базы, владение компьютерной и другой оргтехникой.

Повар	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность, связанная с организацией питания и праздников для обучающихся.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за осуществление качественного контроля при приготовлении пищи; за соблюдение санитарно эпидемиологических норм и требований при приготовлении пищи, за соблюдение условий и сроков хранения при реализации продукции, а также требования по охране труда; за правильную эксплуатацию технологического оборудования; за отсутствие дисциплинарных взысканий; владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Лаборант	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за увеличение объемов печатной работы; за работу с копировально-множительной техникой; за техническое обслуживание и обновление сайта техникума.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественное содержание закрепленного кабинета, лаборатории в состоянии, обеспечивающем ведение образовательного процесса на должном уровне; качественную подготовку оборудования, оснащения и документации кабинета; создание и поддержание материально-технических возможностей для проведения преподавателем (мастером) с максимальной эффективностью и высоким качеством учебное занятие в кабинете (лаборатории); за своевременное и качественное техническое обслуживание и обновление сайта техникума; за отсутствие дисциплинарных взысканий; владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Архивариус	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность выполняемых работ.	
- за высокие результаты работы	до 75%
За результативность и качество работы с архивом учреждения.	

Комендант	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность выполняемых работ.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за результативность и качество работ по содержанию техникума в надлежащем порядке; соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований, правил пожарной безопасности как в техникуме, так и в общежитии; за создание благоприятных условий для проживания и досуга обучающихся, обучающихся-сирот, проживающих в общежитии; за качественную подготовку помещений здания техникума к осенне-зимней эксплуатации; за обеспечение сохранности и содержания в исправном состоянии имущества и материальных ценностей; за качественное содержание и эксплуатацию материально-технической базы техникума; за отсутствие дисциплинарных взысканий, владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
сложность и трудоемкость выполняемых работ.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественное и своевременное выполнение текущих ремонтных работ; за участие в погрузочно-разгрузочных работах; работах, связанных с ликвидацией аварий; за организацию надежной работы обслуживаемых систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, за правильную их эксплуатацию, своевременный качественный ремонт.	

1.1.5. Младший обслуживающий персонал

Дежурный общежития	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность в организации работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися, имеющими отклонения в умственном и физическом развитии, проживающих в общежитии.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественный контроль соблюдения проживающими в общежитии «Правил проживания и внутреннего распорядка дня в общежитии», дисциплины, соблюдения чистоты и порядка; за соблюдение пропускного режима в общежитии, своевременной явки обучающихся в общежитие; за качественное содержание и эксплуатацию материально-технической базы общежития; за создание благоприятных условий для проживания и досуга обучающихся-сирот, проживающих в общежитии; за отсутствие дисциплинарных взысканий.	

Вахтер	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и напряженность выполняемых работ.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественный контроль соблюдения правил в техникуме «Правил проживания и внутреннего распорядка дня в техникуме», дисциплины, соблюдения чистоты и порядка; за соблюдение пропускного режима в техникуме, своевременной явки обучающихся в техникум; за качественное содержание и эксплуатацию материально-технической базы техникума; за создание благоприятных условий и досуга обучающихся сирот; за отсутствие дисциплинарных взысканий.	

Водитель автомобиля, механик	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за устранение возникших во время работы на линии мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов; за охрану и доставку наличных денежных средств из банка в техникум из техникума в банк; выполнение погрузочно-разгрузочных работ; за работу с учетом суровых климатических условий.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за безаварийную работу закрепленной автотранспортной техники; соблюдение ПДД как результат отсутствия ДТП; за качественное поддержание технического состояния автомобиля; за отсутствие дисциплинарных взысканий.	

Кладовщик	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и трудоемкость выполняемых работ	
- за высокие результаты работы	до 75%
за своевременное осуществление работы по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей; соблюдение правил и порядка хранения, складирования товарно-материальных ценностей; за своевременное составление заявок приобретение обмундирования обучающимся-сиротам; за своевременную выдачу обмундирования; ведение качественного учета и движения материальных ценностей, поступающих на склад, в инструментальную кладовую; своевременное представление отчетной документации; за отсутствие дисциплинарных взысканий; владение компьютерной и другой оргтехникой.	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и трудоемкость выполняемых работ	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественное выполнение работ по внешнему и внутреннему ремонту зданий техникума.	

Кухонный рабочий	до 150%
Критерии:	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
за сложность и трудоемкость выполняемых работ	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественное выполнение работ по внешнему виду столовой, за безопасное владение приемами работы по переноске, погрузке, разгрузке, транспортировке посуды; за проведение генеральных уборок в столовой; за бережное отношение к инвентарю учреждения, за отсутствие дисциплинарных взысканий.	

Уборщик служебных помещений, дворник	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
сложность и трудоемкость выполняемых работ.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за осуществление качественной уборки служебных помещений, прилегающих территорий, общежития, столовой, коридоров, лестниц, санузлов, общественных туалетов с применением дезинфицирующих растворов; за обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий; за участие в выполнении работ по благоустройству и озеленению территории, кабинетов, помещений техникума; проведение генеральных уборок; за отсутствие дисциплинарных взысканий.	

Сторож, гардеробщик	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
сложность и трудоемкость выполняемых работ, с учетом работы в здании общежития.	
- за высокие результаты работы	до 75%
за качественное исполнение обязанностей по предотвращению, недопущению хищения или порчи материальных ценностей; за качественную охрану объекта; за отсутствие дисциплинарных взысканий.	

Кастелянша	до 150%
Критерии	
- за интенсивность и напряженность работы	до 75%
сложность и трудоемкость выполняемых работ	
- за высокие результаты работы	до 75%
за ведение учета и контроль за правильным использованием спецодежды, белья и т.д.; за осуществление качественной стирки белья, проведение генеральных уборок за правильное оформление установленной документации, за отсутствие дисциплинарных взысканий.	

2.2. Надбавки за качество выполняемых работ.

2.2.1 Работникам, награжденным ведомственными наградами, - в размере до 10 % к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавка

устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения.

2.2.2. Водителям автомобилей всех типов, имеющим **1-й класс, - 25 %, 2-й класс – 10%** к окладу, тарифной ставке за фактически отработанное время в качестве водителя.

2.2.3. Работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям **в размере до 200%** к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Иными основаниями считать обязанности, не входящие в круг основных обязанностей согласно должностной инструкции, а также выполнение разовых поручений руководства техникума, квалифицированный уровень руководства финансово-хозяйственной, учебной, учебно-производственной, учебно-методической, воспитательной и административно-хозяйственной деятельностью техникума, развитие учебно-материальной базы через развитие социального партнерства.

2.3. Надбавка за выслугу лет.

2.3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу, (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

2.3.2. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.4. приложения № 3 к настоящему Положению.

2.3.3. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- 1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- 4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- 5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- 6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий

на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

2.3.4. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.5. Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

2.3.6. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.1. Виды и размеры премии.

2.4.1.1 Административно-управленческий персонал.

Квартальная премия:

Наименование должности	Размер премиальной выплаты
Заместитель директора по учебной работе	до 3 должностных окладов
Заместитель директора по учебно-производственной работе	до 3 должностных окладов
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	до 3 должностных окладов
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	до 3 должностных окладов
Главный бухгалтер	до 3 должностных окладов
Заведующий отделением	до 3 должностных окладов

Показатели по премированию:

- исполнение требований законодательства, приказов и распоряжений Министерства образования и молодежной политики Республики Коми, директора; качественное исполнение должностных обязанностей;
- квалифицированный уровень руководства по направлению деятельности;
- эффективность использования имущества и финансовых средств;
- организация работ по размещению государственных заказов;
- выполнение государственного задания на соответствующий финансовый год;
- отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности; уровень оптимизации бюджетных расходов;
- соответствие уровня содержания материально-технической и хозяйственно-бытовой базы противопожарным, санитарно-гигиеническим, технико-безопасным требованиям;
- развитие учебно-материальной базы, создание благоприятных условий для проживания и организации досуга обучающихся;

- инновационная деятельность;
- организация работы по обеспечению законных прав и гарантий обучающихся;
- обеспечение качественной подготовки обучающихся в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов;
- наличие и качество программно-аналитической деятельности систем планирования и контроля;
- сохранность контингента обучающихся;
- качество и результативность учебно-воспитательной работы;
- качественная организация горячего питания обучающихся;
- полное и своевременное выполнение учебных планов и программ; комплексно-методическое обеспечение профессии;
- качественное обеспечение и ведение делопроизводства;
- участие в федеральных, республиканских, городских смотрах, конкурсах, олимпиадах, спортивных мероприятиях;
- своевременное и качественное представление отчетной документации;
- отсутствие правонарушений, дисциплинарных взысканий; количество и уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов, административных проверок по направлению деятельности.

Размер премии может быть снижен или не назначается полностью за:

- выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной, учебно-производственной работе;
- неудовлетворительную исполнительскую дисциплину: несвоевременное и некачественное предоставление отчетов, других документов и информации;
- не выполнение приказов, распоряжений руководителя;
- не выполнение требований Устава, должностной инструкции, Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение законных прав обучающихся;
- за несвоевременное составление заявок на размещение заказов, договоров на поставку товаров, работ и услуг (госзаказ);
- нарушения требований законодательства в области охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм и правил.

2.4.1.2 Специалисты (педагогические работники)

Квартальная премия:

Наименование должности	Размер премиальной выплаты
Воспитатель	до 70 % от должностного оклада
Преподаватель-организатор ОБЖ	до 70 % от должностного оклада
Педагог-психолог	до 70 % от должностного оклада
Педагог дополнительного образования	до 70 % от должностного оклада
Педагог-организатор	до 70 % от должностного оклада
Социальный педагог	до 70 % от должностного оклада
Методист	до 70 % от должностного оклада

Показатели по премированию:

- исполнение требований законодательства, приказов и распоряжений Министерства образования молодежной политики Республики Коми, директора, заместителей директора;

- полное и своевременное выполнение всеми обучающимися учебных планов и программ теоретического и производственного обучения;
- качественное освоение государственных образовательных стандартов: процент качества промежуточной аттестации; процент качества прохождения производственной практики; процент качества итоговой государственной аттестации; процент выпускников, получивших дипломы с отличием и повышенные разряды;
- инновационная деятельность;
- наличие и качество учебно-программного обеспечения по преподаваемым дисциплинам;
- активное участие и результативность в создании и совершенствовании материально-технической базы училища, комплексное методическое обеспечение профессии;
- организация работы по обеспечению законных прав и гарантий обучающихся;
- сохранность контингента обучающихся;
- качество и результативность учебно-воспитательной и учебно-производственной работы;
- качество и результативность работы с обучающимися-сиротами и обучающимися, проживающими в общежитии;
- участие в федеральных, республиканских, городских, общетехникумовских смотрах, конкурсах, олимпиадах, спортивных мероприятиях;
- качественное ведение и своевременное представление отчетно-планирующей документации; сводных ведомостей успеваемости, ведомостей итоговой успеваемости, протоколов экзаменов, дневников пед. наблюдения и другой документации; качественное ведение журналов теоретического и производственного обучения;
- отсутствие правонарушений, дисциплинарных взысканий; количество и уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов, административных проверок по направлению деятельности;
- результативность профориентационной работы; развитие социального партнерства;
- участие и результативность в методической работе.

Размер премии может быть снижен или не назначается полностью за:

- выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе;
- неудовлетворительную исполнительскую дисциплину: низкий уровень ведения отчетно-планирующей документации; сводных ведомостей успеваемости, ведомостей итоговой успеваемости, протоколов экзаменов, дневников педнаблюдения и другой документации; некачественное ведение журналов теоретического и производственного обучения; приписки и искажения в отчетности;
- не выполнение приказов, распоряжений директора, заместителей директора;
- не выполнение требований Устава, должностной инструкции, Правил внутреннего трудового распорядка;
- не выполнение плана учебно-воспитательной и социально-психологической работы;
- низкий уровень работы с неаттестованными обучающимися и обучающимися, допускающими пропуски занятий по неуважительным причинам;
- низкий уровень профилактической работы с обучающимися, совершившими правонарушение или преступление;
- нарушение законных прав обучающихся;
- нарушения требований законодательства в области охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм и правил.

2.4.1.3 Учебно-вспомогательный персонал

Квартальная премия:

Наименование должности	Размер премиальной выплаты
Заведующий библиотекой	до 70 % от должностного оклада
Заведующий производством	до 70 % от должностного оклада
Руководитель физического воспитания	до 70 % от должностного оклада
Ведущий бухгалтер	до 70 % от должностного оклада
Бухгалтер	до 70 % от должностного оклада
Юрисконсульт	до 70 % от должностного оклада
Специалист по кадрам	до 70 % от должностного оклада
Специалист по охране труда	до 70 % от должностного оклада
Секретарь руководителя	до 70 % от должностного оклада
Секретарь учебной части	до 70 % от должностного оклада
Делопроизводитель	до 70 % от должностного оклада
Диспетчер образовательного учреждения	до 70 % от должностного оклада
Лаборант	до 70 % от должностного оклада
Слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	до 70 % от должностного оклада
Повар	до 70 % от должностного оклада
Комендант	до 70 % от должностного оклада
Техник	до 70 % от должностного оклада
Архивариус	до 70 % от должностного оклада

Показатели по премированию:

- исполнение требований законодательства, приказов и распоряжений Министерства образования и молодежной политики Республики Коми, директора, заместителей директора;
- качественное нормативно-правовое информационное обеспечение;
- знание и продуктивное применение нормативно-правовой базы по направлению деятельности, специальных знаний и умений;
- качественное ведение бухгалтерского учета, совершенствование документооборота, внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета;
- качественное ведение делопроизводства по направлениям деятельности;
- активное участие и результативность в создании и совершенствовании материально-технической базы техникума;
- качественная организация работы по своевременному обучению и проверке знаний по охране труда работников; контроль за обеспечением безопасных условий труда;
- качественное ведение и своевременное представление отчетно-планирующей документации;
- качество и результативность работы с проживающими в общежитии;
- отсутствие правонарушений, дисциплинарных взысканий; количество и уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов, административных проверок по направлению деятельности.

Размер премии может быть снижен или не назначается полностью за:

- не выполнение требований Устава, должностной инструкции, Правил внутреннего трудового распорядка;

- не выполнение приказов, распоряжений директора, заместителей директора;
- выявленные нарушения в ведении финансово-хозяйственной деятельности;
- неудовлетворительную исполнительскую дисциплину: низкий уровень ведения документации, несвоевременное и некачественное предоставление отчетов, других документов и информации;
- низкий уровень работы с договорами (контрактами) на поставку товаров, работ и услуг (госзаказ), недостаточный контроль за их своевременным выполнением;
- нарушение законных прав обучающихся;
- нарушения требований законодательства в области охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм и правил.

2.4.1.4 Младший обслуживающий персонал.

Квартальная премия:

Наименование должности	Размер премиальной выплаты
Кладовщик	до 70 % от должностного оклада
Дежурный по общежитию	до 70 % от должностного оклада
Водитель	до 70 % от должностного оклада
Вахтер	до 70 % от должностного оклада
Гардеробщик	до 70 % от должностного оклада
Сторож	до 70 % от должностного оклада
Уборщик служебных помещений	до 70 % от должностного оклада
Кастелянша	до 70 % от должностного оклада
Дворник	до 70 % от должностного оклада
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	до 70 % от должностного оклада
Кухонный рабочий	до 70 % от должностного оклада

Показатели по премированию:

- исполнение требований законодательства, приказов и распоряжений Министерства образования и молодежной политики Республики Коми, директора, заместителей директора;
- знание и продуктивное применение нормативно-правовой базы по направлению деятельности, специальных знаний и умений;
- качественное нормативно-правовое информационное обеспечение, качественное техническое обслуживание электронной техники;
- качественное ведение делопроизводства по направлениям деятельности;
- активное участие и результативность в создании и совершенствовании материально-технической базы техникума;
- обеспечение бесперебойной работы инженерных устройств, технического и санитарного оборудования, электроснабжения зданий и сооружений;
- за качественное техническое обслуживание электронной техники и проведение внеплановых ремонтов;
- ведение качественного учета материальных ценностей;
- качественное обеспечение безаварийной работы автотранспортной техники и самоходных машин;
- качественное ведение и своевременное представление отчетно-планирующей документации;

- качественная уборка служебных помещений училища; качественная охрана зданий и помещений техникума;
- качество и результативность работы с проживающими в общежитии;
- качественно и своевременное выполнение работ повышенной сложности;
- за участие в выполнении работ по благоустройству и озеленению территории, кабинетов, помещений техникума; проведение генеральных уборок;
- отсутствие правонарушений, дисциплинарных взысканий; количество и уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов, административных проверок по направлению деятельности.

Размер премии может быть снижен или не назначается полностью за:

- не выполнение требований Устава, должностной инструкции, Правил внутреннего трудового распорядка;
- не выполнение приказов, распоряжений директора, заместителей директора;
- неудовлетворительную исполнительскую дисциплину: низкий уровень ведения документации, несвоевременное и некачественное предоставление отчетов, других документов и информации;
- не качественная уборка служебных помещений техникума; качественная охрана зданий и помещений техникума нарушение законных прав обучающихся;
- нарушения требований законодательства в области охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм и правил;
- отсутствие финансирования со стороны Учредителя.

Годовая и единовременная премии выплачивается в размере до 3 должностных окладов с учетом районного коэффициента и северных надбавок, либо в абсолютном значении.

Данный вид премии может назначаться всем категориям работников.

Показатели по премированию: за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ; за особые заслуги в повышении качества подготовки обучающихся, трудоустройства выпускников, развития учебно-материальной базы через развитие социального партнерства; за степень участия в инновационной, экспериментальной деятельности; за качественную подготовку аттестационных материалов; за наличие и качество программно-аналитической деятельности, систем планирования и контроля; за качественное прохождение процедур лицензирования и аккредитации по всем реализуемым программам; за качественное ведение и обеспечение делопроизводства; за качественное проведение мониторингов по направлениям деятельности; за качественную организацию и проведение мероприятий федерального, республиканского и городского значения, по результатам участия в федеральных, республиканских и городских смотрах, конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, мастер классах, олимпиадах, спортивных мероприятиях; за качество проводимой профилактической деятельности; за качество и результативность выполнения основных показателей работы техникума по итогам учебного и календарного года; выполнение разовых поручений руководства техникума; за квалифицированный уровень руководства финансово-хозяйственной, учебно-производственной и воспитательной деятельностью техникума, по результатам работы; за выполнение государственного задания; отсутствие правонарушений, дисциплинарных взысканий; количество и уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов, административных проверок по техникума, по результатам работы; за выполнение государственного задания; отсутствие правонарушений, дисциплинарных взысканий;

количество и уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов, административных проверок по направлению деятельности; за качественное содержание и совершенствование вверенного материально-технического оборудования; за освоение и введение в образовательный процесс современного учебного оборудования и средств обучения; за знание и продуктивное применение нормативно-правовой базы по направлению деятельности, специальных знаний и умений.

Единовременная премии могут выплачиваться в течение года неоднократно.

Размер годовой и единовременной премии может быть снижен или не назначается полностью за:

- выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной, учебно-производственной работе;
- неудовлетворительную исполнительскую дисциплину: несвоевременное и некачественное предоставление отчетов, других документов и информации;
- не выполнение приказов, распоряжений руководителя;
- не выполнение требований Устава, должностной инструкции, Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение законных прав обучающихся;
- за несвоевременное составление заявок на размещение заказов, договоров на поставку товаров, работ и услуг (госзаказ);
- нарушения требований законодательства в области охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм и правил.
- низкий уровень ведения отчетно-планирующей документации; сводных ведомостей успеваемости, ведомостей итоговой успеваемости, протоколов экзаменов, дневников педнаблюдения и другой документации; некачественное ведение журналов теоретического и производственного обучения; приписки и искажения в отчетности;
- не выполнение приказов, распоряжений директора, заместителей директора;
- не выполнение плана учебно-воспитательной и социально-психологической работы;
- низкий уровень работы с неаттестованными обучающимися и обучающимися, допускающими пропуски занятий по неуважительным причинам;
- низкий уровень профилактической работы с обучающимися, совершившими правонарушение или преступление;
- выявленные нарушения в ведении финансово-хозяйственной деятельности;
- низкий уровень работы с договорами (контрактами) на поставку товаров, работ и услуг (госзаказ), недостаточный контроль за их своевременным выполнением;
- не качественная уборка служебных помещений техникума; качественная охрана зданий и помещений техникума нарушение законных прав обучающихся;
- отсутствие финансирования со стороны Учредителя.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера за счет средств иной приносящей доход деятельности работникам.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения надбавок, премий и материальной помощи работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2. Фонд оплаты труда учреждений образования, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

3. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам учреждений образования может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее осуществления определяются в локальном нормативном акте учреждения.

3.1. Стимулирующие выплаты производятся в целях повышения эффективной деятельности работников техникума, их творческой активности и за высокие показатели в работе по подготовке, переподготовке, повышению квалификации рабочих кадров и безработных граждан, состоящих на учете в ГУ РК «ЦЗН г. Сыктывкара», за работу по развитию социального партнерства; повышения ответственности по привлечению данных средств и их эффективного использования.

3.2. Выплаты стимулирующего характера направляются на выплату надбавок за сложность, напряженность, высокую результативность и качество работы; на премирование работников по результатам работы за календарный год.

3.3. Размер надбавок конкретному работнику устанавливается приказом директора ежемесячно; размер премии – за календарный год.

3.4. Выплаты надбавок, премий и материальной помощи производятся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.5. Размер одного преподавательского часа по приносящей доход деятельности при составлении сметы состоит из:

- стоимости одного часа по тарификационному списку;
- районного и северного коэффициента;
- надбавки за выслугу лет;
- надбавки за сложность, напряженность, высокую результативность и качество работы до 30 %.

2. Формы и размеры надбавок, премий и материальной помощи

2.1. Надбавки

За сложность, напряженность, высокую результативность и качество работы по индивидуальной и групповой подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих кадров и безработных граждан по направлению ГУ РК «ЦЗН г. Сыктывкара», за

качественное ведение делопроизводства, отчетной и отчетно-планирующей документации, учебно-производственного процесса; за качественную подготовку документации по проведению конкурсов на оказание платных образовательных услуг, надбавки устанавливаются следующим категориям работников, задействованным в процессе организации и проведения обучения:

- административно-управленческий персонал;
- специалисты (педагогические работники);
- учебно-вспомогательный персонал;
- вспомогательный персонал.

Надбавки устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) и рассматриваются на заседании Совета руководства.

2.2. Премии

2.2.1. Годовая и единовременная премии может назначаться всем категориям работников за:

- результативность и качество работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих кадров; безработных граждан по направлению ГУ РК «ЦЗН г.Сыктывкара»;
- за качественное ведение делопроизводства, отчетной и отчетно-планирующей документации, учебно-производственного процесса; эффективное и рациональное использование средств, полученных от иной приносящей доход деятельности;
- соблюдение законодательства в части оказания платных образовательных услуг;
- развитие социального партнерства, способствующего привлечению денежных средств, полученных от иной приносящей доход деятельности;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения за счет средств от иной приносящей доход деятельности;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения за счет средств от иной приносящей доход деятельности .
- качественное и своевременное выполнение разовых поручений руководителя учреждения, связанных с иной приносящей доход деятельностью образовательного учреждения.

Годовая и единовременная премии может выплачиваться в размере до 3 (трех) должностных окладов с учетом районного коэффициента и северных надбавок, а также в абсолютном значении.

Премии назначаются категориям работников, задействованным в процессе организации и обучения образовательного учреждения:

- административно-управленческий персонал;
- специалисты (педагогические работники);
- учебно-вспомогательный персонал;
- вспомогательный персонал;

2.2.2. За счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, работникам могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию, в размере до 1 (одного) должностного оклада с учетом районного коэффициента и северных надбавок.

2.3. Материальная помощь

В целях социальной поддержки материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора техникума в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерти близких родственников (супруга(ги), ребенка, родителей), а в случае смерти работника – членам его семьи (по их письменному обращению);
- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожар, авария, стихийное бедствие и другие случаи);
- рождения ребенка;
- бракосочетания работника;
- других случаях.

Материальная помощь устанавливается и выплачивается в размере до 2 (двух) должностных окладов без оснований для повышений должностных окладов с учетом районного коэффициента, северных надбавок.

Единовременная материальная помощь может выплачиваться в течение года неоднократно, при условии наличия соответствующего финансирования.