

Государственное профессиональное образовательное учреждение  
Ярославской области  
Тутаевский политехнический техникум

**ПРИНЯТО**

общим собранием трудового  
коллектива ГПОУ ЯО  
Тутаевский политехнический техникум  
(протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГПОУ ЯО Тутаевский  
политехнический техникум  
\_\_\_\_\_ А.Н. Ободов  
приказ от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Положение  
о системе оплаты труда работников государственного профессионального  
образовательного учреждения Ярославской области Тутаевского политехнического  
техникума.

г. Тутаев

## Общие положения

1.1 Положение о системе оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Тутаевского политехнического техникума (далее - Положение) разработано в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, [Федеральным законом](#) от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области», постановлением Администрации Ярославской области от 17.02.2006 № 47 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Ярославской области за выполнение функций классного руководителя», [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.2. Положение распространяется на работников государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Тутаевского политехнического техникума (далее – Учреждение), функционально подчиненного департаменту образования Ярославской области.

1.3. Положение определяет:

- систему оплаты труда (далее - СОР) работников Учреждения;
- порядок установления размеров окладов (должностных окладов);
- порядок установления размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- размер выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников Учреждения;
- размер выплат компенсационного и стимулирующего характера.

СОР работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ярославской области, а также настоящим Положением.

1.4. Основными целями формирования СОР работников Учреждения являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.5. Основными задачами формирования СОР работников Учреждения являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в государственные учреждения молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников государственных учреждений.

1.6. Формирование СОР работников Учреждения базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм **трудового законодательства** Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;

- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;

- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7. Учреждение, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений, утверждаемой постановлением Правительства области, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами, в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных департаментом образования Ярославской области (далее - Департамент) в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

1.8. Учреждение утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его в Департамент.

1.9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.10. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения.

1.11. Заработная плата работников Учреждения устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени, определенного трудовым договором. **Продолжительность** рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, **порядок** определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

1.12. Объем средств на оплату труда работников Учреждения определяется самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

1.13. Выплата заработной платы два раза в месяц: 14-го числа месяца, следующего за отработанным и 29-го числа – за первую половину месяца. В случаях если указанная дата приходится на выходной день, то выплата производится в последний рабочий день перед указанными числами.

## 2. СОТ работников Учреждения

### 2.1. СОТ Учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);

- повышающие коэффициенты;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются **трудовым законодательством**.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

### **3. Порядок установления базового оклада**

3.1. Должностные оклады устанавливаются в соответствии с действующим постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области»

Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников Учреждения.

Размер базового оклада для категории работников "руководящие работники государственных учреждений, реализующих программу общего образования" составляет 5502 рубля.

Размер базового оклада для категории работников "педагогические работники государственных учреждений дополнительного образования детей (структурных подразделений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы)" составляет 7792 рубля.

Размер базового оклада для категории работников "педагогические работники государственных учреждений, реализующих программу среднего профессионального образования" составляет 5072 рубля.

Размер базового оклада для остальных категорий работников государственных учреждений составляет 5001 рубль.

3.2. Педагогическим и руководящим работникам, в случае признания Учреждения высокоэффективным по результатам эффективности деятельности в соответствии с критериями, установленными приказом департамента образования Ярославской области устанавливается коэффициент повышения должностных окладов в размере 0,1 – 0,2.

3.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений Ярославской области и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, не превышающей 8.

3.3. Для выпускников государственных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент квалификационной категории 0,2 на срок два года.

3.4. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями, применяется для определения должностных окладов (ставок заработной платы) для педагогических работников Учреждения в размере 100 рублей.

3.5. Педагогическим работникам Учреждения, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с Учреждением после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет устанавливается коэффициент повышения должностных окладов в размере 30%.

Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

3.6. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

#### 4. Порядок и размер установления доплат.

4.1. Доплаты работникам Учреждения устанавливаются с целью повышения материальной заинтересованности работников в выполнении как основных, так и дополнительных функциональных обязанностей, а также ответственности за результаты труда.

Размер доплат устанавливается директором Учреждения индивидуально по каждому работнику в процентном отношении к должностному окладу работника или в абсолютной величине.

4.2. Доплаты устанавливаются:

- условия труда, отклоняющиеся от нормальных (компенсационные выплаты);
- дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, в том числе осуществление функций руководителя группы, проверку тетради, заведование учебными лабораториями, кабинетами, залами и т.д., руководство методическими комиссиями и прочее.
- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

4.3. Компенсационные выплаты:

№ п/п	Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2	3
1.	За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со <a href="#">статьями 149, 154</a> Трудового кодекса Российской Федерации
2.	За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со <a href="#">статьями 149, 153</a> Трудового кодекса Российской Федерации

4.4 Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогическим работникам Учреждения:

№ п/п	Перечень выплат	Размеры выплат (% к должностному окладу)
1.	Выплаты за осуществление функций классного руководителя	

	учебной группы при наполняемости группы обучающимися очной формы обучения: - 21-25 человек - 16-20 человек - до 15 человек	20 15 10
2.	Выплаты за проверку тетрадей по следующим учебным предметам (пропорционально размеру педагогической нагрузки по данным учебным предметам): - русский язык, литература, математика общеобразовательного учебного цикла; - прочие учебные и специальные дисциплины	15 10
3.	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями -кабинеты учебные и специальных дисциплин; - учебные мастерские	10 15
4.	Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся (реализация комплекса ГТО)	20
5.	Выплаты за осуществление руководства методическими комиссиями	15
6.	Расширенная зона для мастеров производственного обучения: - 21-25 человек - 16-20 человек - до 15 человек	40 30 20

**Примечание:**

- иные выплаты устанавливаются приказом индивидуально строго на конкретный срок.

Так же на основании постановления Администрации Ярославской области от 17.02.2006 № 47 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Ярославской области за выполнение функций классного руководителя» осуществляются выплаты за выполнение функций классного руководителя.

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам Учреждения в размере не более 1000 рублей за классное руководство в учебной группе с предельной наполняемостью 25 человек из расчета 40 рублей за каждого обучающегося. Для учебных групп с численностью меньше установленной, расчет ежемесячного вознаграждения осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

4.5. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников Учреждения:

№ п/п	Перечень выплат	Размеры выплат (% к должностному окладу)
1.	Увеличение объема работ	до 150
2.	Организация работы по охране труда	до 100
3.	Организация работы по делам ГО и ЧС	20
4.	Организация работы по технике безопасности	10
5.	Сопровождение и техническая поддержка официального сайта, размещение информации	до 50

6.	Работа с военкоматом	30
7.	Замещение отсутствующего работника	50
8.	Сопровождение АСИОУ, ЕГИССО	до 150
9.	Сопровождение ГИС и ЕИС	до 150
10.	Погрузочно-разгрузочные работы	до 100
11.	Техническое обслуживание (профилактические работы по ремонту и подготовке к техосмотру) автотранспортного средства	до 100
12.	Расширение зоны обслуживания	до 100
13.	За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей	до 200

#### 4.6. Почасовая оплата труда:

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы.

Оплата труда преподавателей Учреждения за часы учебных занятий, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также выполненные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) на 72 часа. Оплата производится только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

#### 5. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

5.1. Определение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера работникам государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Тутаевского политехнического техникума Приложения 1 к настоящему Положению.

5.2. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.3. Стимулирующая часть СОР включает в себя:

- выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в Ярославской области;
- выплаты стимулирующего характера по результатам труда;
- премии за качество работы в квартале, полугодии, году;
- разовые премии.

#### 6. Порядок установления выплат социального характера.

6.1. Учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на

социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

6.2. Социальные выплаты производятся из экономии фонда оплаты труда Учреждения, а именно:

- оказание материальной помощи;
- единовременные поощрительные выплаты к юбилейным ( начиная с 50 лет, через каждые 5 лет) и праздничным датам, в связи с уходом на пенсию.

6.3. Материальная помощь работникам Учреждения может быть оказана в следующих случаях:

№ п/п	Перечень оснований	Размеры выплат (% к должностному окладу)
1.	Рождение ребёнка	50
2.	Смерть работника или его близкого родственника (родители, дети, супруга)	50
3.	Приобретение дорогостоящих медикаментов (по предоставлению отчетного документа)	50
4.	Длительная болезнь работника (три и более месяцев), хирургическая операция, дорогостоящая операция	50
5.	В случаях постигшим работника стихийным бедствием, пожаром, увечьем, несчастным случаем и другими непредвиденными ситуациями	100

6.4. Единовременные поощрительные выплаты работникам Учреждения может быть оказана в следующих случаях:

№ п/п	Перечень оснований	Размеры выплат (% к должностному окладу), сумма (руб)
1.	Выплата к юбилейным датам (50,55,60,65,70,75 лет)	50
2.	Выплата к Международному Дню учителя, Днём защитника Отечества и Международным женским днём	до 2000 руб.



Положение  
о выплатах стимулирующего характера работникам  
ГПОУ ЯО Тутаевский политехнический техникум

1. Общее положение.

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГПОУ ЯО Тутаевского политехнического техникума устанавливает порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее- выплаты) работникам ГПОУ ЯО Тутаевского политехнического техникума ( далее- Учреждение)

1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников Учреждения к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.

1.3. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий и осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок работникам устанавливаются за качество работы в учебном году.

1.5. Вознаграждения и премии устанавливаются за качество работы в квартале, полугодии, году, а также могут осуществляться разовые вознаграждения и премии.

1.6. Выплаты в виде стимулирующих надбавок работникам Учреждения производятся на основании приказа директора Учреждения в соответствии с решением комиссии по рассмотрению материалов по стимулирующим выплатам сотрудникам ГПОУ ЯО Тутаевского политехнического техникума. Выплаты стимулирующего характера осуществляется на основе показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников и руководителей.

1.7. Выплата стимулирующего характера производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Конкретный объем средств , предусмотренный на выплату стимулирующего характера, определяется департаментом образования Ярославской области в порядке определения нормативных затрат на оказание государственных услуг.

1.8. Дифференциация работников по категориям «административный персонал», «педагогические работники», «учебно-вспомогательный персонал», «обслуживающий персонал» осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

2. Выплаты, предусмотренные действующей системой труда в Ярославской области:

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в	10%

	развитие образовательной деятельности	
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения	20%
4.	Педагогические и руководящие работники государственных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.

Примечание:

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных **пунктами 1 и 2**, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 2.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных **пунктами 1, 2 и 3**, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 3.

### 3. Порядок назначения выплат по критериям оценки эффективности деятельности работников.

3.1. Комиссией по рассмотрению материалов по стимулирующих выплат сотрудникам ГПОУ ЯО Тутаевского политехнического техникума (далее - Комиссия) проводится оценка эффективной деятельности работников Учреждения по критериям оценки эффективности деятельности работников (Приложения 1,2,3 к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ГПОУ ЯО Тутаевский политехнический техникум). Оформляется протокол заседания Комиссии и утверждается оценочный лист (Приложение 4 к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ГПОУ ЯО Тутаевский политехнический техникум)

3.2. Протокол заседания Комиссии и оценочный лист передаётся в течение 7 календарных дней в бухгалтерию Учреждения для определения конкретного денежного выражения стоимости баллов и оформления акта о денежном выражении стоимости баллов, подписываемым главным бухгалтером.

3.3. Акт о денежном выражении стоимости баллов служит основанием для издания приказа директора Учреждения об установлении стоимости балла за эффективную деятельность.

3.4. На основании приказа директора Учреждения об установлении стоимости балла за эффективную деятельность Комиссией принимается решение по установлению стимулирующей надбавки за эффективную деятельность и оформляется протоколом.

3.5. Протокол направляется директору в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке. Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности работников Учреждения производиться на основании приказа директора Учреждения.

3.6. Работнику, заключившему трудовой договор о работе по совместительству на основании итоговых показателей эффективности деятельности работников может быть выплачена разовая премия при соблюдении следующих условий в совокупности:

3.6.1. Своевременное представление отчета по эффективности деятельности с фиксацией полученных результатов в Комиссию через руководителя структурного подразделения или заместителя директора по направлению деятельности не позднее 14 календарных дней до окончания трудового договора или учебного года;

3.6.2. Наличие экономии фонда оплаты труда.

#### 4. Порядок и размер назначения выплат стимулирующего характера.

##### 4.1. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок к базовым окладам с учетом коэф-тов (%)
1	Показатели результативности ( <i>положительная динамика</i> ): знаний, умений и навыков по предметам, результаты ЕГЭ	до 60
2	Представление опыта на различном уровне: - районном - областном - федеральном	10 20 30
3	Участие в Приоритетном Национальном проекте	
4	Участие в методической работе: выступления на семинарах, конференциях, методических объединениях различного уровня: - внутри образовательного учреждения - районного - областного	5 10 15
5	Участие в конкурсах «Учитель года»	70
6	Обобщение передового педагогического опыта	20
7	Апробация новых авторских учебных программ	40
8	Наставничество ( <i>при наличии подтверждающих документов</i> )	до 20
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины ( <i>отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка</i> )	5
10	Проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся ( <i>сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в КДН, на внутриучилищном учете, совершивших правонарушения, условно осужденных, уклоняющихся от учебы, неуспевающих и других; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении</i> ).	10
11	Качественная подготовка и проведение мероприятий по спортивно- массовой работе	до 100
12	Выполнение особо важных (срочных) разовых заданий в установленный срок	до 50
13	Качественная подготовка и оформление кабинетов и мастерских к началу учебного года	до 50
14	Качественная подготовка открытых мероприятий по учебной и воспитательной работе	до 50
15	Работа педагога с опекаемыми, сиротами, трудными детьми	до 50
16	Работа с одаренными детьми	до 100

17	Качественное выполнение должностных обязанностей	до 100
18	Качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей.	до 100
19	Показатели результативности в ЦЦО: за организацию и участие в мероприятиях, за материально-техническое оснащение кабинета, обеспечение посещаемости обучающихся более 90%	до 100

#### 4.2. Выплаты стимулирующего характера для административного персонала:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок к базовым окладам с учетом коэф-тов (%)
1	Отсутствие обоснованных жалоб на ОУ	20
2	Наличие у Учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня ( <i>статус должен быть документально подтвержден</i> ): - региональный уровень; - муниципальный уровень	45 15
3	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня ( <i>путем сложения</i> ): - федеральный уровень - региональный уровень; - муниципальный уровень.	30 20 10
4	Отсутствие травматизма в Учреждении	до 50
5	Внедрение ИКТ в образовательный процесс	до 30
6	Создание сотрудничества с социальными партнёрами	до 10
7	Наличие высоких творческих и производственных достижений в работе ( <i>при наличии документального подтверждения</i> )	до 50
8	Сохранность и содержание здания ОУ	до 50
9	Организация и контроль работы по охране труда и техники безопасности	до 30
10	За организацию дистанционной поддержки образовательного процесса	до 50
11	За интенсивность труда заместителя директора по учебно – производственной работе	до 150
12	За интенсивность труда заместителя директора по учебно - воспитательной работе	до 150
13	За интенсивность труда начальника хозяйственной части	до 150
14	За интенсивность труда главного бухгалтера	до 150
15	За интенсивность труда руководителя центра цифрового образования	до 300

#### 4.3. Выплаты стимулирующего характера для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок к базовым окладам с учетом коэф-тов (%)
1	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	до 150
2	Итоги работы за определенный период	до 200
3	Качественная и своевременная подготовка документов к проверкам различного уровня	до 50
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50
5	Отсутствие обоснованных жалоб	до 30
6	Безаварийная работа автотранспортного средства	до 150
7	Интенсивность труда	до 150

4.4. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников Учреждения может осуществляться:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок к базовым окладам с учетом коэф-тов (%)
1	Качественное и своевременное выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 200
2	Итоги работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)	до 200
3	Проведение разовых мероприятий в масштабах Учреждения	до 100
4	Качественная и своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году	до 100
5	Проведение внеочередных инвентаризаций и переоценок по распоряжению вышестоящих организаций	до 50
6	Предоставление своевременной и качественной отчетности и информации в вышестоящие организации	до 50
7	Срочность выполняемых работ	до 50
8	Разработка локальных актов	до 50

4.5. Размер выплат работникам Учреждения определяется с учётом качества, объема и значимости проведенной работы, результатов работы, показателей эффективной деятельности, фактически отработанное время в квартал, полугодие, календарный год.

4.6. Размер выплат по критериям оценки эффективности деятельности определяется в твердой денежной сумме в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой заработной платы.

4.8. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся на основании приказа директора Учреждения.

4.9. Причинами не премирования и (или) уменьшения премии являются:

- отсутствие на рабочем месте, не связанными со служебными обязанностями (болезнь, учебный отпуск, отпуск) в период, за который назначается премия;
- дисциплинарное взыскание;
- некачественное исполнение должностных обязанностей;
- факты нарушения трудовой дисциплины;
- отказ исполнить устное (письменное) указание руководителя;
- несоблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности, норм охраны труда и санитарно-гигиенических норм;
- нарушение сроков выполнения планов, программ, проектов, исполнения документов;
- некачественная подготовка внутренних и внешних документов (проектов);
- нарушение статей закона « Об образовании Российской Федерации», Устава Учреждения;
- нарушение Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение до срока, за который начисляется премия.

## 5. Порядок принятия, утверждения и изменения Положения

5.1. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения

5.2. В настоящее положение могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются общим собранием трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.