


СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 Н.В. Николенко

«10» января 2012 года



Приложение 6

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБОУ НПО ПЛ 43

 Н.С. Разумова

«10» января 2012 года

Приказ № 1 от 10.01.2012 г.



**Положение
о системе оплаты труда работников
областного государственного бюджетного образовательного
учреждения начального профессионального образования
профессионального лицея № 43 г. Кохмы**

2012 г.

1. Общие положения

Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников, областного государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального лицея №43 г. Кохмы» (далее – профессиональный лицей) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 23.11.2011 г. № 420-п о внесении изменений в выше указанное постановление, в соответствии со статьями № 134, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Положение определяет порядок оплаты труда работников профессионального лицея за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Ивановской области. Установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням. Установление выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Штатное расписание формируется директором профессионального лицея в количестве достаточном для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работ установленных Учредителем - Департаментом образования Ивановской области для профессионального лицея; включает в себя все должности служащих и профессий рабочих в пределах утвержденного профессиональному лицейю фонда оплаты труда и утверждается директором профессионального лицея.

1.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплату заработной платы работникам, привлекаемых профессиональным лицеем помимо работников, занимающих штатные должности, для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, на условиях срочного трудового договора. Размер финансовых средств из внебюджетных источников, направляемых на оплату труда, определяется профессиональным лицеем самостоятельно.

1.4. Оплата труда работников профессионального лицея, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Заработная плата работников профессионального лицея (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая данным Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) которая выплачивалась до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника профессионального лица полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.7. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работника

1.9. Введение в профессиональный лицей новой системы оплаты труда 1 января 2012 года не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий работникам лицея, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.10. Заработная плата работников профессионального лицея предельными размерами не ограничивается.

1.11. Система оплаты труда в профессиональном лицее устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и настоящим Положением.

II. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников профессионального лицея определяется на основе:

– отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровнем в составе профессиональных групп;

– установление должностных окладов, (окладов, ставок заработной платы) производится на основе размеров минимальных окладов, (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение № 1 - 5 к настоящему Положению);

– установление доплат за работы непосредственно связанные с образовательным процессом;

– установления выплат компенсационного характера;

– установление выплат стимулирующего характера;

– установление доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного региональным законодательством .

2.2 Заработная плата работников профессионального лица состоит из следующих выплат:

$$Зп. = О+К+С+Д, \text{ где}$$

Зп. – заработная плата работника за месяц

О – должностной оклад работника;

К- выплаты компенсационного характера;

С- выплаты стимулирующего характера;

Д - доплата работнику до доведения его заработной платы до минимального размера, оплаты труда, установленного региональным законодательством.

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников лица определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от квалификации и специфики работы:

$$О = М_о * К_{сп.} * К_д, \text{ где}$$

О - должностной оклад;

М_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников профессионального лица (приложение 1 к настоящему Положению);

К_{сп.} - коэффициент специфики работы (работа в лицее - 1,15), для педагогических работников (приложение 1 к настоящему Положению);

К_д –коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению)

2.4. Оплата труда библиотечных и других работников профессионального лица, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

2.5. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Заработная плата преподавателей

2.6. Заработная плата преподавателей профессионального лица определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки на учебный год, компенсационной доплаты за работу, связанную с образовательным процессом (приложение №6 к настоящему Положению), выплат компенсационного характера (приложение №7 к настоящему Положению), выплат стимулирующего характера (приложение №8 к настоящему Положению) по формуле:

$$З_{преп.} = О \text{ факт.} + К_д + К + С, \text{ где}$$

З_{преп.} - зарплата преподавателя лица

О факт. - оплаты за фактическую учебную нагрузку в месяц

К_д- компенсационные доплаты за работу, связанную с образовательным процессом

К- выплаты компенсационного характера

С- выплаты стимулирующего характера

Размер оплаты труда преподавателей лица за фактически установленный ему объем учебной нагрузки в месяц определяется по формуле:

$$O \text{ факт} = \frac{\text{Ост.} * 0,1 * \Phi \text{ нагр.}}{N \text{ час}}, \text{ где}$$

O факт. - оплата за фактическую учебную нагрузку в месяц

Ост. - ставка заработной платы преподавателя за норму педагогической работы 72 часа в месяц

Φ нагр. - фактическая нагрузка преподавателя, установленная на учебный год

N час. - норма часов педагогической работы преподавателя в месяц

10 месяцев - продолжительность учебных занятий в профессиональном лицее (с 1 сентября по 30 июня) - учебный год.

Норма часов педагогической работы преподавателей определена в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г №191 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.6.1. Норма часов учебной нагрузки определяется в астрономических часах, ставку заработной платы.

2.6.2. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам учебных групп по состоянию на начало учебного года, обеспеченности кадрами.

2.6.3. Установленная при тарификации оплата преподавателей за фактическую учебную нагрузку в месяц выплачивается ежемесячно независимо от числа рабочих дней в разные месяцы учебного года. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (15 и 30 (31) числа).

2.6.4. В период каникул (зимние: декабрь - январь - 14 календарных дней) педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с тарификацией.

2.6.5. Преподавателям и другим педагогическим работникам принятым на работу в период летних каникул (июль, август) заработная плата за период до начала учебного года определяется из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада) установленного в соответствии с пунктом 2.3. данного положения.

2.6.6. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года (с 1.09. по 30.06.) за неполный рабочий месяц заработная плата выплачивается за фактическое количество часов выданных в данном месяце по часовым ставкам.

Оплата за фактическую учебную нагрузку определяется объемом учебной нагрузки, приходящейся на полные учебные месяцы, оставшиеся до конца учебного года (30 июня) в соответствии с пунктом 2.6. настоящего Положения.

2.6.7. Преподавателям профессионального лица за часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам после выполнения преподавателем учебной

нагрузки определенной на учебный год. Оплата производится в конце учебного года.

2.6.8. Преподавателям производится уменьшение учебной нагрузки в следующих случаях:

- освобождения преподавателя от учебных занятий без сохранения заработной платы;

- по временной нетрудоспособности;
- за время отпуска по беременности и родам;
- нахождение на курсах повышения квалификации;
- очередной отпуск;
- за время командировки;
- учебные сборы.

Учебная нагрузка уменьшается на 1/10 часть годовой нагрузки за каждый целый месяц отсутствия, и пропорционально количеству пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Установленная преподавателям в начале учебного года оплата за фактическую учебную нагрузку в месяц в указанных случаях не изменяется.

2.6.9. В конце учебного года производится сверка выдачи педагогической нагрузки за учебный год и перерасчет заработной платы в соответствии с фактически выданной педагогической нагрузкой преподавателя.

Заработная плата мастеров производственного обучения

2.7. Заработная плата мастеров производственного обучения определяется как сумма оплаты труда: должностного оклада за норму рабочего времени 36 часов в неделю, компенсационных доплат за работу, связанную с образовательным процессом (приложение № 6 к настоящему Положению), выплат компенсационного характера (приложение № 7 к настоящему Положению), выплат стимулирующего характера (приложение № 8 к настоящему Положению), по формуле:

$$З \text{ маст.} = О \text{ маст.} + Кд + К + С, \text{ где}$$

З маст. - зарплата мастера п/о

О маст. - должностной оклад

Кд- компенсационные доплаты за работу, связанную с образовательным процессом

К- выплаты компенсационного характера

С- выплаты стимулирующего характера.

2.7.1. Должностной оклад мастера производственного обучения определяется в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения.

2.7.2. Мастер производственного обучения может вести преподавательскую работу в профессиональном лицее. Оплату труда за фактическую учебную нагрузку (преподавательскую работу) производится в соответствии с пунктом 2.6. настоящего Положения .

2.7.3. Мастера производственного обучения в период каникул (зимние: декабрь - январь - 14 календарных дней; летние: июль - август - 62 календарных

дня) привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в профессиональном лицее в пределах 36 часов в неделю. Оплата труда, мастерам производственного обучения осуществляется в соответствии с должностным окладом.

2.7.4. Мастер производственного обучения может вести работу во время отсутствия второго мастера в учебной группе. Оплата труда производится в соответствии с «Положением об установлении стимулирующих персональных доплат и надбавок» (приложение № 9 настоящего Положения).

Оплата работы по совместительству

2.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников лицея, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен Трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах предусмотренных для аналогичных категорий работников профессионального лицея, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы Трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, предоставляются работающим по совместительству в полном объеме.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится реально по каждой должности.

Оплата высококвалифицированных специалистов

2.9. Профессиональный лицей в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой планом финансово-хозяйственной деятельности, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук - 0,20
- для доцента, кандидата наук - 0,15
- для преподавателей - 0,1 0 (без степени)

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для первого квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам профессионального лица устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы работника лица в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника лица на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику лица на срок выполнения данной работы. Размер доплаты определяется по соглашению сторон Трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику лица при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон Трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.1. Для педагогических работников (преподавателей, воспитателей, мастеров производственного обучения) применяется почасовая оплата: за часы отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников с их письменного согласия продолжительностью не более 2-х месяцев.

2.4.2. Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы путем внесения изменений в тарификацию.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, устанавливается работнику лица по соглашению сторон Трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на срок выполнения данной работы.

3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам лица, привлекавшимся к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

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

3.6.2. Работникам труд, которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки.

3.6.3. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

3.7. Доплата работникам за сверхурочную работу устанавливается:

- за первые два часа работы, не менее полуторного размера стоимости часа;
- за последующие часы - двойного размера.

В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Выплаты компенсационного характера для работников лица устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируется в Трудовых договорах работников лица.

IV Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Стимулирующие определенные выплаты:

1.1. За знание и использование в работе иностранных языков (кроме преподавателя иностранного языка) - 15 %.

1.2. За ведомственный нагрудный знак («Отличник профтехобразования», «Почетный работник профтехобразования» и другие) - 10 % (со дня присвоения).

1.3. За почетные звания («Народный учитель»; «Заслуженный учитель» и другие по профилю педагогической деятельности) - 20 % (со дня присвоения).

1.4. Выплаты водителям автомобилей за наличие открытых категорий - до 25% .

1.5. За учетную степень по профилю профессионального лица или педагогической деятельности:

- кандидат наук - 25 %
- доктор наук - 45 %

Настоящие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работника профессионального лица при предоставлении

соответствующих документов и выплачиваются ежемесячно из фонда оплаты труда профессионального лица основным работникам лица не зависимо от объема учетной нагрузки.

II. Стимулирующие персональные доплаты и надбавки

Устанавливаются всем работникам (за исключением администрации и главного бухгалтера) профессионального лица:

2.1. За оперативное выполнение особо важных и сложных поставленных заданий - до 150 %.

2.2. За самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных заданий, сложности и важности выполняемой работы и других факторов - до 170% .

2.3. За образцовое качество выполненных работ - до 100 %.

2.4. За выполнение дополнительных работ, исполнение дополнительных функций к основным должностным обязанностям - до 170 %.

2.5. За содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности – до 100%;

2.6. Особый режим работы, увеличение объема работы (работа, связанная с образовательным процессом, интенсивность и напряженность работы, связанная со спецификой контингента) – до 100 %;

2.7. За организацию и проведение работы, направленной на повышение авторитета и имиджа профессионального лица среди населения- до 100%.

2.8. За работу с учащимися - сиротами и учащимися, оставшимися без попечения родителей - 3 % от должностного оклада (ставки заработной платы) мастера производственного обучения за ученика, ответственного за воспитание и материальное обеспечение учащегося; воспитателю общежития - ответственному за условия проживания и воспитания учащихся – сирот, проживающих в общежитии.

Настоящие стимулирующие персональные доплаты и надбавки устанавливаются в процентах или в абсолютном размере к должностному окладу (ставке заработной платы) работника лица на время выполнения определенной работы или заданий. Выплачиваются при наличии финансовых средств в пределах субсидии на оплату труда профессионального лица, предусмотренной планом финансово-хозяйственной деятельности, а также при наличии экономии фонда оплаты труда областного бюджета, наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3. Премирование работников лица

В профессиональном лице устанавливаются следующие виды премирования работников:

3.1. Премирование определенное:

3.1.1. Премирование к праздничным датам и профессиональным праздникам.

3.1.2. Премирование работников лица к юбилейным датам 50 лет; 55 лет; 65 лет.

3.1.3. Премирование работников лица в связи с награждением Почетной грамотой Губернатора Ивановской области, грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, отраслевыми и государственными наградами.

3.1.4. Единовременное премирование работника уходящего на пенсию.

3.2. Премирование по итогам работы

3.2.1. За высокие результаты работы, интенсивность и качество выполняемых работ.

При премировании должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициатива и применение в своей работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий в профессиональном лицее;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа профессионального лица среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

Данное премирование производится ежемесячно на основании положений о премировании соответствующих работников, утвержденных локальным нормативными актами профессионального лица .

3.3. Премирование за выполнение срочных и особо важных работ.

Перечень срочных и особо важных работ в лицее:

- подготовка лица к лицензированию образовательной деятельности;

- подготовка лица к аккредитации образовательных программ;

- подготовка профессионального лица к началу учебного года;

- устранение последствий аварий и чрезвычайных происшествий;

- подготовка и проведение областных открытых мероприятий, городских торжеств, семинаров, конференций, конкурсов, смотров, юбилеев и других работ.

3.4. За организацию работы по набору учащихся на новый учебный год.

Премируются все работники лица, в соответствии с положением и конкретными результатами работы.

3.5. За организацию работы по выпуску учащихся. Премируются мастера производственного обучения, преподаватели профессиональных дисциплин соответствующего профиля в соответствии с положением и конкретными результатами работы.

Выплаты премиального характера осуществляются по решению директора профессионального лица в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности при наличии экономии финансовых средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

В профессиональном лицее разрабатываются положения о премировании соответствующих работников, которые согласовываются с учетом мнения представительского органа работников и утверждаются локальными нормативными актами профессионального лицея.

Премирование работников производится по представлению руководителя соответствующего подразделения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу, (ставке заработной платы).

Максимальным размером премии и выплаты стимулирующего характера не ограничены.

V. Условия оплаты труда руководителя профессионального лицея, его заместителей и главного бухгалтера.

5.1. Должностной оклад руководителя профессионального лицея определяется Трудовым договором, который заключается между Департаментом образования Ивановской области и директором профессионального лицея и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу лицея. К основному персоналу профессионального лицея относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций (воспитание и обучение учащихся лицея), для реализации которых создано образовательное учреждение.

5.2. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 г. №167 -п «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

5.3. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений производится на основании объемных показателей масштаба управления государственными образовательными учреждениями.

5.4. Размер повышающего коэффициента определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений Ивановской области.

5.5. С учетом условий труда руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера - Департаментом образования Ивановской области.

5.6. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера руководителя профессионального лицея устанавливается локальными актами Департамента образования Ивановской области.

5.7. Премии стимулирующего характера руководителю профессионального лицея выплачиваются с учетом результатов деятельности лицея, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы профессионального лицея, установленными Департаментом образования Ивановской области.

5.8. Размеры выплат стимулирующего характера (премии) руководителю лица ежегодно устанавливаются Департаментом образования Ивановской области в дополнительном соглашении к трудовому договору директора.

5.9. Должностные оклады заместителей руководителя профессионального лица и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора лица.

5.10. С учетом условий труда заместителям директора профессионального лица, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера - руководителем профессионального лица.

5.11. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру лица устанавливаются руководителем лица в пределах ассигнований на оплату труда предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий год при наличии экономии финансовых средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.12. Премии стимулирующего характера заместителям директора профессионального лица, главному бухгалтеру выплачивается на основании «Положений о премировании заместителей директора», «Положение о премировании главного бухгалтера», с учетом результатов деятельности профессионального лица, определенных в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы профессионального лица за квартал (год), установленными Департаментом образования Ивановской области.

VI. Заключительные положения

6.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются директором.

6.2. Штатное расписание профессионального лица утверждается директором и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих .

6.3. Из фонда оплаты труда работникам лица может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании коллективного договора и письменного заявления работника в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам профессионального лица ».

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ
01.01 2012 г.**

ПКГ	Квалификацион ный уровень	Должности, отнесенные к квалификацион ным уровням	Минимальн ый оклад	Коэффицие нт по квалификац ии
ПКГ должностей педагогичес ких работников	2 квалификационн ый уровень	Социальный педагог	4086	1- без категории 1,02 – вторая категория 1,05 – первая категория 1,10 – высшая категория
	3 квалификационн ый уровень	Воспитатель Мастер производственног о обучения Педагог-психолог	4327	1- без категории 1,02 – вторая категория 1,05 – первая категория 1,10 – высшая категория
	4 квалификационн ый уровень	Преподаватель Руководитель физического воспитания	4355	1- без категории 1,02 – вторая категория 1,05 – первая категория 1,10 – высшая категория

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ПРОЧИЕ РАБОТНИКИ**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад	Коэффициент по квалификации
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	4079	1

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

СЛУЖАЩИЕ, СПЕЦИАЛИСТЫ

ПКГ	Квалификационн ый уровень	Должности, отнесенные к квалификационны м уровням	Минимальны й оклад	Коэффициент по квалификаци и
ПКГ 1 уровня	1 квалификационный уровень	Калькулятор Дежурный по общезитию Комендант Кассир	2586	1
ПКГ 2 уровня	1 квалификационный уровень	Лаборант Техник Секретарь руководителя Инспектор по кадрам	2949	1
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (столовой)	3757	1
ПКГ 3 уровен ь	1 квалификационный уровень	Инженер- электроник Экономист	3935	1

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
РАБОЧИЕ**

ПКГ	Квалификационн ый уровень	Должности, отнесенные к квалификационн ым уровням	Минимальн ый оклад	Коэффициент по квалификации
ПКГ 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик Грузчик Дворник Кладовщик Уборщик служебных помещений Сторож ночной Мойщица посуды	1815	1 – 1 квалификационн ый разряд 1,03 – 2 квалификационн ый разряд 1,06 – 3 квалификационн ый разряд
ПКГ 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля Столяр Слесарь – сантехник Электрик Повар, кондитер	1985	1 – 4 квалификационн ый разряд 1,07 – 5 квалификационн ый разряд

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
РУКОВОДИТЕЛИ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

ПКГ	Квалификацион ный уровень	Должности, отнесенные к квалификационн ым уровням	Минимальн ый оклад	Коэффициен т по квалификац ии
ПКГ должностей структурных подразделени й	2 квалификационн ый уровень	Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионально го образования	4523	1

**Положение
об установлении компенсационных выплат работникам
профессионального лица**

Данное Положение разработано на основании «Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального лица № 43 г. Кохмы» (п. III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера).

I. Компенсационные выплаты

1.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда - до 12 %

1.2. За работу в ночное время (с 22:00 до 6:00 утра) - 35 %

1.3. За расширение зон обслуживания - до 75 % должностного оклада отсутствующего работника

1.4. За совмещение профессий (специальностей) - до 75 % должностного оклада отсутствующего работника

1.5. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от основной работы) - до 60 % от должностного оклада отсутствующего работника

1.6. За работу в выходные и праздничные дни - в соответствии с Трудовым кодексом РФ ст. 153

1.7. За работу сверхурочно - в соответствии с Трудовым кодексом ст. 152

Компенсационные выплаты производятся в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника лица.

**Положение
о компенсационных доплатах за выполнение работ
непосредственно связанных с образовательным процессом**

Данное Положение разработано на основании «Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального лицея № 43 г. Кохмы» (п. III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера).

1.1. За выполнение обязанностей классного руководителя в группе:

- полная группа - (25 чел. и более) - 20 %
- в неполной группе (от 15 до 24 чел) - 15 %
- в малой группе (до 14 чел.) - 10 %

1.2. За заведования учебными кабинетами, лабораториями - до 15 %.

1.3. За заведование учебными, тренировочными, учебно-производственными мастерскими - до 50 %.

1.4. За руководство методическими секциями, педагогическими и проблемными мастерскими, экспериментальными лабораториями - до 15 %, опытно-экспериментальной работой – до 20%.

1.5. За проверку письменных работ:

1.5.1. Русский язык и литература:

- в полной группе (25 чел. и более) - 15 %
- в неполной группе (от 15 до 24) - 10 %
- в малой группе (до 14 чел.) - 7 %

1.5.2. Математика:

- в полной группе (25 чел. и более) - 15 %
- в неполной группе (от 15 до 24 чел.) - 10 %
- в малой группе (до 14 чел.) - 7 %

1.5.3. Черчение:

- в полной группе (25 чел. и более) - 15 %
- в неполной группе (от 15 до 24 чел.) - 10 %
- в малой группе (до 14 чел.) - 7 %

1.5.4. Иностранный язык:

- В полной группе от 12-18 чел. - 10 %
- В малой группе от 7-11 чел. - 7 %

Доплаты производятся в процентах к должностному окладу работника лицея, или ставке заработной платы, с учетом коэффициента специфики педагогическим работникам 1,15 (доплата за лицей).

Доплаты за увеличение объема работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, составляет не менее 6% средств, предусмотрены на оплату труда в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности.

**Положение
об установлении выплат
стимулирующего характера**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников профессионального лица в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам профессионального лица включает в себя поощрительные ежемесячные выплаты по результатам труда (премии).

I. Критерии и показатели качества результатов для работников, относимых к категории административно – управленческого персонала (заместители директора, старший мастер, главный бухгалтер)

№ п.п.	Показатель	Значение показателя за предыдущий период	Значение показателя образовательного учреждения за текущий период	Баллы
I	Качество и общедоступность профессионального образования в учреждении			
1	Уровень наполняемости в учреждении			
2	Количество профессий, которые можно получить в учреждении			
3	Участие во всероссийских и региональных олимпиадах, смотрах, конкурсах			
II	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса			
4	Число зафиксированных нарушений государственного стандарта начального профессионального образования по подготавливаемым профессиям			
5	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса)			
6	Обеспечение комфортных санитарно-гигиенических (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды) и санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены), соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности			
7	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального			

	ремонта			
III	Кадровые ресурсы учреждения			
8	Процент аттестованных педагогических кадров			
9	Уровень укомплектованности педагогическими кадрами			
10.	Уделенный вес преподавателей, имеющих государственные и отраслевые награды, в общей численности учителей			
11	Развитие педагогического творчества (участие преподавателей и руководителей в опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)			
12	Процент аттестованных работников из числа администрации учреждения			
IV	Социальный критерий			
13	Степень стабильности состава учащихся			
14	Организация работы по социальной поддержке обучающихся, в т.ч. детей-сирот, детей, лишившихся попечения родителей, и детей, находящихся под опекой, попечительством			
15	Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися			
16	Занятость учащихся во внеучебное время:			
16.1	уделенный вес обучающихся, занятых спортивной работой, кружковой работой во внеучебное время, в общем числе обучающихся.			
16.2	уделенный вес обучающихся, охваченных трудовой занятостью во внеучебное время, в общем, числе обучающихся.			
17	Численность детей- сирот, детей, лишившихся попечения родителей, и детей, находящихся под опекой, попечительством			
18	Наличие общежития			
V	Эффективность управленческой деятельности			
19	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.; отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих органов по ведению документации и своевременному представлению информации)			
20	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций			
21	Объемы привлечения внебюджетных средств: доля внебюджетных средств, привлеченных на развитие образовательного учреждения, в общем объеме финансирования			
22	Повышение заработной платы работников: (организация мер по повышению заработной платы работников)			

23	Организация инновационной деятельности			
24	Соответствие функционирования уставу, программе развития и локальным актам			
VI	Уровень финансово-хозяйственной деятельности			
25	Наличие эффективной системы контроля за финансово-хозяйственной деятельностью:			
25.1	отсутствие нарушений в ведении финансово-хозяйственной деятельности			
25.2	своевременность и правильность распределения и расходования средств			
26	Наличие экономически-эффективной (прибыльной) платных услуг и иной приносящей доход деятельности			
VII	Уровень профессиональной ориентированности на профессиональный рынок труда			
27	Проведение мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах			
28	Наличие заказа на подготовку кадров (работодателей, службы занятости, администрации региона, органа местного самоуправления и т.д.)			
29	Наличие договоров с предприятиями, организациями и отраслевыми ассоциациями по организации практики обучающихся			
30	Процент трудоустроившихся по полученной профессии			
31	Наличие службы по трудоустройству			
32	Доля выпускников, получивших диплом с отличием			
VIII	Состояние здоровья учащихся в учреждении			
33	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся:			
33.1	отсутствие случаев травматизма обучающихся			
33.2	динамика уделенного веса обучающихся 1 группы здоровья, в общем числе обучающихся			
33.3	число дней пропусков занятий по болезни в расчете на одного обучающегося			
34	Организация обеспечения учащихся горячим питанием			
35	Культурно-массовые мероприятия, направленные на поддержание и развитие здорового образа жизни, физического и психического здоровья учащихся (дни здоровья, туристические походы и др.)			

II. Критерии и показатели качества результатов для работников, относимых к категории основного педагогического персонала (преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатель общежития)

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Баллы
1	Результативность выполнения должностных обязанностей:			
.	соблюдение единых педагогических требований	Дисциплина (т/о и п/о)	Бесконфликтная ситуация на уроке (отсутствует: удаление с уроков, разрешение ухода с уроков по просьбе обучающихся: по 2-3 человека.)	
		Организация обучающихся на уроке	Учебные принадлежности 100 % (если меньше – коэффициент - не учитывается); Отсутствие мобильной связи во время урока 100 % (если меньше коэффициент не учитывается)	
		Исполнительская дисциплина педагогов	Наличие спецодежды на уроках производственной и учебной практики 100 % (если меньше, коэффициент не учитывается)	
			Педагогическая этика.	
			Самостоятельность, инициативность: -хозяйственно-ремонтные работы	
			Благоустройство территории лицея: - уборка территории (указать даты) - оформление клумб посадка деревьев	
Выполнение государственных стандартов	Разработка паспорта кабинета или разработка программ	По курсам: за 1, 2, 3, по темам предмета		
Конкурсы профессионального мастерства и др. мероприятия (Пед. чтения, «круглый стол» и др.)*	Участие: Внутрилицейские Региональные Федеральные			
2	Интенсивность труда			
.				

	Воспитательная работа	Работа с учащимися «группы риска»	Сотрудничество с социальными партнерами (ПДН, КДН) – представить пояснительную записку о проделанной работе Взаимодействие с родителями – указать дату встречи, Ф.И.О. родителей, указать форму и метод работы, посещение на дому, работе	
		Организация и проведение массовых мероприятий (олимпиады, конкурсы, КВН, встречи с интересными людьми)	Внутри группы	
	Работа на имидж и статус профессионального лица	Выпуск печатной продукции Подготовка и оформление материала к изданию учебно-методических пособий и другой печатной продукции	Материалы представить вместе с отчетом, указать темы продукции в отчете	
	Учебная и производственная практики	Развитие социального партнерства	Шефская помощь лицею: (обеспечение оборудованием, и другими материалами для укрепления и развития учебно-материальной базы) Отзыв и благодарственные письма от каждого предприятия	
	Профориентационная работа		Предоставление полного отчета за месяц (объявления, классные часы в школах, совместные мероприятия, экскурсии, индивидуальная работа с учащимися школ и их родителями)	
3	Качество работы:			
.	Качество педагогической деятельности педагога	Успеваемость по теоретическому и производственному обучению за месяц по рейтингу	Не менее 75 % обучающихся получили положительные отметки от списочного количества учащихся – на основании результатов полугодия (года)	
		Посещаемость уроков т/о и п/о (от списочного состава)	Оптимальная 85% от списочного состава (на основании мониторинга и приказа)	

Воспитательная работа	Предметные недели, выставки, выход в театр, кинотеатр, музей, экскурсии, спортивные соревнования, встреча с интересными людьми, социальными партнерами, и т.д.), с предоставлением материала на сайт	Общелицейские мероприятия в течение месяца	
	Только для воспитателя общежития	Проживание обучающихся в общежитие без нарушений правил проживания (дисциплина, чистота комнаты)	
	Волонтерское движение	Участие в акции не менее 10 учащихся (при личном участии в акции педагога)	
Работа на имидж и статус профессионально го лица	Работа без предоставления листов нетрудоспособности		
Инновационная деятельность	Обобщение опыта работы (по своей педагогической проблеме)	Открытый урок с применением инновационных технологий	
		Проведение семинара для коллег с презентацией и раздаточным материалом	
Конкурсы профессионального мастерства и др. мероприятия (Пед. чтения, «круглый стол» и др.)*	Призовые места Региональный, Федеральный		

**III. Критерии и показатели качества результатов для работников,
относимых к категории учебно-вспомогательного персонала (лаборант,
инспектор по кадрам, секретарь директора, инженер – электроник,
библиотекарь)
Библиотекарь**

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Издательская деятельность: выпуск буклетов, брошюр, газетных статей и других публикаций	
		Организация библиотечных уроков	
		Участие в подготовке и проведении семинаров, открытых массовых мероприятий	
2.	Интенсивность труда	Ведение протоколов педагогических советов	
		За создание сайта и еженедельное его обновление, размещение информацию на сервере	
3.	Качество работы	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	
		Обеспеченность учебниками к началу учебного года	
		Своевременное обеспечение подписными изданиями	
		Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной, художественной литературы из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим отчетным периодом	
		Исполнительская дисциплина	
		Отсутствие больничных листов	

Лаборант

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию лабораторного оборудования	
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности правил пожарной безопасности	

		Участие в текущем ремонте оборудования	
		Своевременное приобретение материально-технического оснащения	
2.	Интенсивность труда	Оказание методической помощи преподавателю в подготовке к уроку	
		Создание презентаций к уроку	
3.	Качество работы	Своевременное и качественное оформление отчетно-планирующей документации	
		Качественное приготовление химических растворов и реактивов. Экономное расходование химических реактивов	
		Безукоризненное исполнение должностных обязанностей	
		Отсутствие больничных листов	

Инспектор по кадрам

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Отсутствие замечаний по делопроизводству, оформлению и хранению бланков строгой отчетности, личных дел сотрудников и учащихся	
		Подготовка документов по истечению установленных сроков текущего хранения, к сдаче в архив.	
2.	Интенсивность труда	Оформление больничных листов	
		Периодическое выполнение текущей работы секретаря (по производственной необходимости)	
		Работа с военнообязанными	
		Участие в разработке локальных актов	
		Освоение новых информационных программ и использование их в делопроизводстве	
		Эстетическое оформление печатной продукции	
		Работа в приемной комиссии	

3.	Качество работы	Своевременное и качественное оформление личных дел, заключение трудовых договоров, ведение трудовых книжек, воинского учета, медицинского страхования	
		Качественное ведение электронной базы персонала	
		Безукоризненное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины	
		Отсутствие больничных листов	

Секретарь директора

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Набор документов по указанию директора; прием и отправление документов на имя директора; организация приема посетителей	
		Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы директора	
		Контроль за выполнением поручений директора	
2.	Интенсивность труда	За обслуживание компьютерной техники	
		Размещение информации на сервере, ежедневное обновление сайта	
		Работа в приемной комиссии	
		Периодическое выполнение текущей работы инспектора по кадрам (по производственной необходимости)	
3.	Качество работы	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора	
		Качество выполнения служебных материалов, писем, запросов	
		Соблюдение сроков исполнения документации	
		Создание банка данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	

		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства	
		Систематизация материалов в компьютерном варианте	
		Отсутствие больничных листов	

IV. Критерии и показатели качества результатов для работников, относимых к категории учебно-вспомогательного персонала (работники финансово-экономического отдела)

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Своевременность и правильность начисления заработной платы и налогов на ФОТ; своевременность и правильность учета основных средств, товарно-материальных ценностей; проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей на складе в течение года; ежемесячное заполнение индивидуальных карточек по ЕСН для составления отчетности в ИМНС; перечисление налогов и сборов в Федеральный бюджет, ЕСН и страховых взносов в ФСС, ПФР; Обеспечение целевого использования бюджетных средств в оцениваемом периоде	
2.	Интенсивность труда	Разработка новых программ, положений, экономических расчетов	
		Ведение аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности	
		Внедрение в работу инновационных технологий	
		Участие в общественных мероприятиях учреждения	
3.	Качество работы	Своевременное оформление и качественное ведение документации	
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	

		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	
		Качественное исполнение бюджетной сметы	
		Отсутствие больничных листов	

Бухгалтер, кассир

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Высокая эффективность по обеспечению строго соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов; сохранение бухгалтерской документации, оформление и передача ее в установленном порядке в архив; своевременность и правильность предоставления отчетов по питанию до 3 числа месяца, следующего за отчетным периодом; своевременность и правильность предоставления отчетов о движении материальных ценностей до 26 числа месяца; проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей на складе в течение года.	
2.	Интенсивность труда	Ведение аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности	
		Участие в общественных мероприятиях учреждения	
3.	Качество работы	Своевременное оформление и качественное ведение документации	
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	
		Качественное исполнение бюджетной сметы	
		Отсутствие больничных листов	
		Своевременная и качественная работа по ведению кассовой документации, учета наличных денежных средств.	

V. Критерии и показатели качества результатов для работников, относимых к категории учебно-вспомогательного персонала (комендант, заведующая производством, повар, повар-кондитер, водитель)

Комендант

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Содержание и обеспечение сохранности имущества, ведение его учета;	
		Соблюдение и контроль за соблюдением санитарного состояния и противопожарной безопасности	
2	Интенсивность труда	Содержание внутренних помещений зданий и окружающей территории в надлежащем порядке	
		Заключение технических договоров	
		Обеспечение своевременной смены постельного белья	
		Следить за исправной работой электросети, средств связи, водопровода, канализации и другого оборудования общежития	
		Разработка документации по охране труда, ведение журнала, проведение инструктажей по охране труда	
3.	Качество работы	Качественное состояние работы тревожной кнопки в общежитии	
		Осуществление постоянного контроля за ведением журналов дежурными общежития	
		Обеспечение санитарного состояния в спальнях комнатах и МОП	
		Качественное ведение отчетной и планирующей документации	
		Отсутствие больничных листов	

Заведующая производством

№	Показатели	Критерии	Баллы
	Результаты выполнения должностных обязанностей	Эффективное руководство производственно-хозяйственной деятельностью подразделения. Совершенствование организации производственного процесса, внедрение прогрессивной технологии. Повышение квалификации работников	
2.	Интенсивность труда	Расширение ассортимента блюд и кулинарных изделий	
		Проведение инструктажа по технологии приготовления пищи	
		Организация и осуществление внебюджетной деятельности	
		Заключение производственных договоров	
3.	Качество работы	Качественное ведение отчетной и планирующей документации	
		Отсутствие больничных листов	
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих, и надзорных органов	
		Соблюдение работниками охраны труда, санитарно-гигиенических норм и правил, правил пожарной безопасности	
		Осуществление качественного производственного контроля	
		Отсутствие больничных листов	
		Организация работников на своевременное прохождение медицинского осмотра	
		Рациональное и эффективное использование материальных и финансовых средств	

Повар, повар-кондитер

№	Показатели	Критерии	Баллы
---	------------	----------	-------

1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Содержание производственных помещений и кухонной посуды в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами	
		Соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции, соблюдение санитарных норм, установленных для образовательных учреждений	
2.	Интенсивность труда	Сохранение необходимого числа посуды на пищеблоке, правильность ее обработки	
		Своевременное прохождение медицинского осмотра	
		Проведение генеральных уборок	
		Отсутствие больничных листов	
		Осуществление внебюджетной деятельности	
3.	Качество работы	Повышение квалификации	
		Качественное приготовление пищи	
		Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих, и надзорных органов	
		Соответствие меню требованиям СанПин	
		Безукоризненное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины	

Водитель

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Обеспечение безопасной перевозки сотрудников и обучающихся Обеспечение своевременного ремонта и восстановление узлов автотранспортных средств	
		Соблюдение правил внутреннего распорядка, противопожарной безопасности, техники безопасности	
2.	Интенсивность труда	Обеспечение безаварийной работы всех автотранспортных средств	

3.	Качество работы	Безукоризненное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины	
		Своевременное прохождение технического осмотра автомашин	
		Экономия ГСМ	
		Отсутствие протоколов правонарушений, ДТП	
		Отсутствие больничных листов	
		Повышение квалификации	
		Своевременное и качественное оформление отчетной документации	
		Своевременное прохождение медицинского осмотра	

VI. Критерии и показатели качества результатов для работников, относимых к категории рабочих (слесарь-сантехник, сторож, дворник, гардеробщиц, уборщик помещений)

Слесарь-сантехник

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Безаварийная работа сантехники (профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе сантехники)	
		Соблюдение правил внутреннего распорядка, противопожарной безопасности, техники безопасности	
2.	Интенсивность труда	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок	
3.	Качество работы	Безукоризненное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины	
		Отсутствие больничных листов	

Дворник, уборщик помещений

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Содержание участка в соответствии с требованиями СаеПиН Отсутствие случаев травматизма вследствие содержания территории (участка) в ненадлежащем состоянии Сохранность инвентаря	

2.	Интенсивность труда	Генеральная уборка помещений (служебных, учебных, туалетов)	
		Участие в озеленении помещений и территории лицея	
3.	Качество работы	Качественная уборка помещений	
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории (участка)	
		Отсутствие замечаний на несоблюдение пожарной безопасности	
		Отсутствие больничных листов	
		Безукоризненное исполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины	

Гардеробщик

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Соблюдение правил приема и хранения личных вещей	
		Контроль за полным обеспечением гардероба номерками	
		Недопущение нахождения в помещении гардероба посторонних лиц, включая работников лицея	
2.	Интенсивность труда	Недопущение опозданий на уроки по причинам, связанным с работой гардероба	
3.	Качество работы	Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	
		Качественная уборка помещения гардероба	
		Отсутствие больничных листов	

Сторож

№	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Результаты выполнения должностных обязанностей	Строгое соблюдение должностных обязанностей, инструкции по охране труда, техник и безопасности и пожарной безопасности	

2.	Интенсивность труда	Обслуживание двух объектов	
		Управление видеонаблюдением	
3.	Качество работы	Качественное ведение необходимой документации	
		Отсутствие замечаний по соблюдению пропускного режима в ночное время	
		Отсутствие больничных листов	
		Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	

Приложение 9

Положение о стимулирующей персональной надбавки за отсутствие второго мастера в группе.

1. Доплата за увеличение объема выполняемых работ во время отсутствия

2-го мастера производственного обучения производится при делении учебной группы на подгруппы в соответствии с расписанием уроков учебной практики.

2. Установить предельную численность обучающихся (наполняемость группы) на производственном обучении, производственной практике в количестве 13 человек (Устав профессионального лица).

3. Производить доплату мастеру производственного обучения при численности более 13 человек, за увеличение объема выполняемых работ во время отсутствия 2-го мастера из расчета 4% от должностного оклада за каждого обучающегося, но не более 50% от должностного оклада

4. Доплату производить ежемесячно на основании табеля и справки заместителя директора по УПР (старшего мастера) о количестве обучающихся, фактически посещающих в группе на 26 число каждого месяца.

5. Доплата за обучающихся, отсутствующих по неуважительной причине до 50% учебного времени в течение месяца производится в размере 1 % за каждого, с учетом проведенной работы зафиксированной в документе (дневник педагогических наблюдений).

6. Доплата за обучающихся, отсутствующих по неуважительной причине более 50% учебного времени в течение месяца, не производится.

Положение
о выплате материальной помощи работникам
профессионального лица № 43

Общие положения

Работникам профессионального лица может выплачиваться материальная помощь.

Размер материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально на основании заявления работника на имя руководителя лица. Выплата материальной помощи может производиться не более 2 раз за календарный год работникам лица, проработавшим не менее 12 месяцев на момент подачи заявления об оказании материальной помощи.

Порядок выплаты материальной помощи 1.

Материальная помощь работнику профессионального лица выплачивается в случаях вызванных сложными жизненными условиями или чрезвычайными обстоятельствами:

- утрата личного имущества в случае пожара или стихийного бедствия, аварий систем жизнеобеспечения;
- необходимостью платного лечения или восстановления здоровья в связи с болезнью или травмой, несчастным случаем;
- потребностью в приобретении дорогостоящих лекарств;
- в связи с рождением ребенка (на основании копии о рождении ребенка)
- кража личного имущества;
- смерти близких, родственников (родители, дети, муж, жена) (на основании копии свидетельства о смерти)

- тяжелой болезнью близких родственников
- и другим уважительным причинам.

2. Материальная помощь в случае смерти работника лица оказывается члену семьи (детям, супругу или супруге) или близкому родственнику работника, (лицу) фактически оплатившему расходы на погребение умершего работника.

3. Материальная помощь может быть оказана бывшим работникам лица, находящимся на пенсии в исключительных случаях, если они проработали в профессиональном лице не менее 15 лет.

4. Материальная помощь не оказывается:

- работникам лица, принятым на работу временно;
- работникам лица, принятым на работу по совместительству;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- работникам, имеющим замечания по работе, оформленные приказом.

Источники выплаты материальной помощи

1. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда областного бюджета при условии отсутствия задолженности по выплате заработной платы работникам лица.

2. Решение об оказании материальной помощи работнику профессионального лица и ее конкретных размерах принимает руководитель лица на основании письменного заявления работника.

3. Выплата материальной помощи производится по приказу руководителя лица.

Положение

о премировании сотрудников профессионального лицея за работу по набору групп на новый учебный год

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором, Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. №371-П «Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области, на основании «Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального лицея №43 г. Кохма» (З. «Премирование работников лицея» п. 3.4. «За организацию работы по набору обучающихся на новый учебный год»).

Положение предусматривает условия установления премиальной оплаты работникам за набор обучающихся, определяет размер и порядок их выплаты.

Показатели премирования

1. За качественную и эффективную работу по профессиональной ориентации обучающихся, обеспечение набора обучающихся в лицей, согласно плана набора Департамента образования Ивановской области, установить следующие критерии премирования:

- за качественный набор группы и ее сохранение мастеру производственного обучения выплачивается премия в размере 50% от должностного оклада;
- при отсеве обучающихся на 30 декабря текущего года премия не выплачивается.

2. За активную и результативную работу по профориентации и набору обучающихся сотрудники педагогического коллектива (преподаватели, мастера

производственного обучения) премируются до 100% от должностного оклада:

- вывешивание объявлений в школах и городе, выступления, беседы в школах - 5%
- командировка (от центра занятости населения) - 5%
- командировка (от лица) - 10%
- компьютерная обработка материала -5%
- проведение совместных мероприятий со школами - 10%
- собеседование с обучающимися по школам - 5%
- собеседование с обучающимися и родителями по месту жительства - 10%
- за каждого приведенного обучающегося - 10%

Порядок премирования

1. Премирование сотрудников профессионального лицея за организацию набора обучающихся на новый учебный год производится по представлению заместителя директора по УВР на основании отчетов о проделанной работе, соответствующими сотрудниками, по итогам календарного года (в декабре).
2. Премияльная выплата за набор выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда областного бюджета и средств от приносящей доход внебюджетной деятельности.
3. Премирование вводится с 10.01.2012 г.

**Положение
о премировании работников профессионального лицея за участие в
региональных, федеральных конкурсах**

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором, Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. №371-П «Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области, на основании «Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального лицея №43 г. Кохма» (З. «Премирование работников лицея» п. 3.3. «Премирование за выполнение срочных и особо важных работ - подготовка и проведение областных открытых мероприятий, конкурсов»), в целях повышения качественного образовательного и воспитательного процесса в лицее.

Положение предусматривает условия установления премиальной оплаты работникам лицея, участвующих в региональных, федеральных конкурсах, подготовке обучающихся к областным, федеральным конкурсам, определяет порядок и размер выплат. Перечень лиц, осуществляющих подготовку обучающегося к конкурсу, определяется приказом. Готовит приказ руководитель соответствующего структурного подразделения.

Показатели премирования

Для определения размера премирования вводятся следующие показатели:

1. За участие в конкурсе профессионального мастерства:

- мастер производственного обучения - 50% от должностного оклада;
- преподаватель специальных дисциплин - 40% от должностного оклада;
- руководитель структурного подразделения - 40% от должностного оклада.
 - За III место в конкурсе профессионального мастерства:
- мастер производственного обучения - 70% от должностного оклада;
- преподаватель специальных дисциплин - 60% от должностного оклада;
- руководитель структурного подразделения - 50%) от должностного оклада
 - За II место в конкурсе профессионального мастерства:
- мастер производственного обучения - 80% от должностного оклада;
- преподаватель специальных дисциплин - 70% от должностного оклада;

- руководитель структурного подразделения - 60% от должностного оклада
 - За I место в конкурсе профессионального мастерства:

**Положение
о премировании работников профессионального лицея №43 за
организацию и подготовку обучающихся к областным конкурсам,
спортивным соревнованиям по воспитательной работе, среди
обучающихся системы НПО**

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором, Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. №371-П «Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области, на основании «Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального лицея №43 г. Кохма» Положение предусматривает условия установления премиальной оплаты работникам за подготовку обучающихся, определяет размер и порядок их выплаты. Перечень лиц, осуществляющих подготовку обучающихся к конкурсу, определяется приказом.

Показатели премирования

1. Для определения размера премирования вводятся следующие показатели:
 - За подготовку обучающихся:
 - ответственному педагогическому работнику - 40% от должностного оклада;
 - руководителю - 30% от должностного оклада
 - За I место - 100%) от должностного оклада ответственному работнику
 - За II место - 80%> от должностного оклада ответственному работнику
 - За III место - 60% от должностного оклада ответственному работнику

Порядок премирования

1. Основанием для выплаты премии является приказ Департамента образования Ивановской области «Об итогах областного конкурса».
2. Премиальная выплата за участие в областном конкурсе и спортивных соревнованиях выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда областного бюджета и средств от приносящей доход внебюджетной деятельности по итогам года в декабре.
3. Премирование вводится с 10.01.2012 г.

Положение

о премировании мастеров производственного обучения, преподавателей специальных дисциплин

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором, Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. №371-П «Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области, на основании «Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального лицея №43 г. Кохма» (З. «Премирование работников лицея» п. 3.5. «За организацию работы по выпуску обучающихся»).

Положение предусматривает условия установления премиальной выплаты работникам лицея, участвующим в выпуске групп, определяет размер и порядок их выплаты. Перечень работников определяется приказом о выпуске обучающихся

Показатели премирования

- Премирование за выпуск группы производится директором лицея в зависимости от показателей в размере до 100% от должностного оклада.
- Основными критериями при определении размера премирования являются:
 - сохранение контингента - 35%
 - уровень квалификации выпускников - 20%
 - качественная подготовка выпускников (защита письменных экзаменационных работ на «4» и «5» не менее 70%) - 15%
 - сдача экзаменов на «4» и «5» не менее 25% по общеобразовательным предметам - 15%
 - трудоустройство выпускников в соответствии с полученной специальностью - 20%
 - организационное проведение выпуска - 10%
- Подведение итогов производится по результатам выпуска групп. На основании итогов определяется конкретный размер премиальной выплаты.

4. Премия не выплачивается, если:

- не представлен отчет о результатах выпуска группы мастером производственного обучения, преподавателем профессиональных дисциплин, заместителями директора по УМР, УВР, старшим мастером.

5. Премия снижается за: отсева обучающихся по неуважительной причине (за 1 обучающегося - 5%)

- выпуск обучающихся с разрядами ниже установленного или справкой (за 1 обучающегося - 5%)

- нетрудоустроенных обучающихся (за 1 обучающегося - 5%)

Премия повышается за:

- выпуск обучающихся, получивших диплом с отличием (за 1 обучающегося - 10%)

- выпуск обучающихся с повышенным разрядом (за 1 обучающегося - 10%)

Порядок премирования

1. Основанием для начисления премии является отчет о результатах выпуска группы, который предоставляется директору лица к 1 сентября следующего учебного года ежегодно.

2. Премияльная выплата за выпуск выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда областного бюджета и средств от приносящей доход внебюджетной деятельности по итогам года в декабре.

3. Премирование за выпуск вводится с 10.01.2012 г.

,
/

Отчет по премии за выпуск

Мастер производственного обучения,

Преподаватель _____

Профессия _____

Группа _____

№	Критерии премирования	Кол-во обучающихся	Процент премии
1.	Сохранение контингента:		
	Количество обучающихся по приказу о зачислении		
	Количество обучающихся по приказу о выпуске		
	Досрочный выпуск		
	Отсев обучающихся по уважительной причине		
	Отсев обучающихся по неуважительной причине		
2.	Уровень квалификации выпускников:		
	Количество выпускников получивших установленный разряд		
	Со справкой		
3.	Качественная подготовка выпускников:		

	Защита письменных экзаменационных работ		
	Количество обучающихся на «4» и «5» не менее		
4.	Трудоустройство обучающихся, в т.ч. (ДО, РА)		
	По профессии		
	Не трудоустроены		
5.	Организация проведения выпуска		

**Положение
о премировании мастеров производственного обучения,
преподавателей специальных дисциплин**

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором, Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. №371-П «Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области, на основании «Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального лицея №43 г. Кохма» (З. «Премирование работников лицея» п. 3.5. «За организацию работы по выпуску обучающихся»).

Положение предусматривает условия установления премиальной выплаты работникам лицея, участвующим в выпуске групп, определяет размер и порядок их выплаты. Перечень работников определяется приказом о выпуске обучающихся

Показатели премирования

3. Премирование за выпуск группы производится директором лицея в зависимости от показателей в размере до 100% от должностного оклада.

4. Основными критериями при определении размера премирования являются:

- сохранение контингента - 35%
- уровень квалификации выпускников - 20%
- качественная подготовка выпускников (защита письменных экзаменационных работ на «4» и «5» не менее 70%) - 15%
- сдача экзаменов на «4» и «5» не менее 25% по общеобразовательным предметам - 15%
- трудоустройство выпускников в соответствии с полученной специальностью - 20%
- организационное проведение выпуска - 10%

5. Подведение итогов производится по результатам выпуска групп. На основании итогов определяется конкретный размер премиальной выплаты.

6. Премия не выплачивается, если:

- не представлен отчет о результатах выпуска группы мастером производственного обучения, преподавателем профессиональных дисциплин, заместителями директора по УМР, УВР, старшим мастером.

5. Премия снижается за:

- отсев обучающихся по неуважительной причине (за 1 обучающегося - 5%)
- выпуск обучающихся с разрядами ниже установленного или справкой (за 1 обучающегося - 5%)
- нетрудоустроенных обучающихся (за 1 обучающегося - 5%) 6.

Премия повышается за:

- выпуск обучающихся, получивших диплом с отличием (за 1 обучающегося - 10%)
- выпуск обучающихся с повышенным разрядом (за 1 обучающегося - 10%)

Порядок премирования

4. Основанием для начисления премии является отчет о результатах выпуска группы, который предоставляется директору лицея к 1 сентября следующего учебного года ежегодно.

5. Премияльная выплата за выпуск выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда областного бюджета и средств от приносящей доход внебюджетной деятельности по итогам года в декабре.

6. Премирование за выпуск вводится с 10.01.2012 г.

Отчет по премированию за выпуск

Мастер производственного обучения,

Преподаватель _____

Профессия _____

Группа _____

№	Критерии премирования	Кол-во обучающихся	Процент премии
1.	Сохранение контингента:		
	Количество обучающихся по приказу о зачислении		
	Количество обучающихся по приказу о выпуске		
	Досрочный выпуск		
	Отсев обучающихся по уважительной причине		
	Отсев обучающихся по неуважительной причине		
2.	Уровень квалификации выпускников:		
	Количество выпускников получивших установленный разряд		
	Со справкой		
3.	Качественная подготовка выпускников:		
	Защита письменных экзаменационных работ		
	Количество обучающихся на «4» и «5» не менее 70%		
4.	Трудоустройство обучающихся, в т.ч. (ДО, РА)		
	По профессии		
	Не трудоустроены		
5.	Организация проведения выпуска		

**Положение
о премировании работников профессионального лицея №43 за
организацию и подготовку обучающихся к областным конкурсам,
спортивным соревнованиям по воспитательной работе, среди
обучающихся системы НПО**

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором, Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. №371-П «Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области, на основании «Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального лицея №43 г. Кохма» Положение предусматривает условия установления премиальной оплаты работникам за подготовку обучающихся, определяет размер и порядок их выплаты. Перечень лиц, осуществляющих подготовку обучающихся к конкурсу, определяется приказом.

Показатели премирования

1. Для определения размера премирования вводятся следующие показатели:
 - За подготовку обучающихся:
 - ответственному педагогическому работнику - 40% от должностного оклада;
 - руководителю - 30% от должностного оклада
 - За I место - 100% от должностного оклада ответственному работнику
 - За II место - 80% от должностного оклада ответственному работнику
 - За III место - 60% от должностного оклада ответственному работнику

Порядок премирования

1. Основанием для выплаты премии является приказ Департамента образования Ивановской области «Об итогах областного конкурса».
2. Премиальная выплата за участие в областном конкурсе и спортивных соревнованиях выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда областного бюджета и средств от приносящей доход внебюджетной деятельности по итогам года в декабре.
3. Премирование вводится с 10.01.2012 г.

Положение

о премировании работников профессионального лицея за участие в региональных, федеральных конкурсах

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором, Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. №371-П «Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области, на основании «Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного образовательного учреждения начального профессионального образования профессионального лицея №43 г. Кохма» (З. «Премирование работников лицея» п. 3.3. «Премирование за выполнение срочных и особо важных работ - подготовка и проведение областных открытых мероприятий, конкурсов»), в целях повышения качественного образовательного и воспитательного процесса в лицее.

Положение предусматривает условия установления премиальной оплаты работникам лицея, участвующих в региональных, федеральных конкурсах, подготовке обучающихся к областным, федеральным конкурсам, определяет порядок и размер выплат. Перечень лиц, осуществляющих подготовку обучающегося к конкурсу, определяется приказом. Готовит приказ руководитель соответствующего структурного подразделения.

Показатели премирования

Для определения размера премирования вводятся следующие показатели:

1. За участие в конкурсе профессионального мастерства:

- мастер производственного обучения - 50% от должностного оклада;
- преподаватель специальных дисциплин - 40% от должностного оклада;
- руководитель структурного подразделения - 40% от должностного оклада.
 - За III место в конкурсе профессионального мастерства:
 - мастер производственного обучения - 70% от должностного оклада;
 - преподаватель специальных дисциплин - 60% от должностного оклада;
 - руководитель структурного подразделения - 50% от должностного оклада
 - За II место в конкурсе профессионального мастерства:
 - мастер производственного обучения - 80% от должностного оклада;
 - преподаватель специальных дисциплин - 70% от должностного оклада;

- руководитель структурного подразделения - 60% от должностного оклада
 - За I место в конкурсе профессионального мастерства:
 - мастер производственного обучения - 100% от должностного оклада;
 - преподаватель специальных дисциплин - 100% от должностного оклада;
 - руководитель структурного подразделения - 100% от должностного оклада
- Если мастер производственного обучения осуществляет теоретическую подготовку, размер выплаты премии мастеру производственного обучения увеличивается на 30%.
2. В конкурсах учебно-методических разработок, обобщению педагогического опыта, «Педагог года», непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и целевых программ:
- за участие - 60% от должностного оклада;
 - руководителю структурного подразделения - 50% от должностного оклада;
 - за призовое место - 100% от должностного оклада;
 - руководителю структурного подразделения - 100% от должностного оклада.

Порядок премирования

1. Основанием для выплаты премии является приказ Департамента образования Ивановской области «Об итогах областного конкурса профессионального мастерства».
2. Премияльная выплата за участие в областном конкурсе профессионального мастерства выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда областного бюджета и средств от приносящей доход внебюджетной деятельности по итогам года в декабре.
3. Премирование вводится с 10.01.2012 г.
 - мастер производственного обучения - 100% от должностного оклада;
 - преподаватель специальных дисциплин - 100% от должностного оклада;
 - руководитель структурного подразделения - 100% от должностного оклада

Если мастер производственного обучения осуществляет теоретическую подготовку, размер выплаты премии мастеру производственного обучения увеличивается на 30%).

2. В конкурсах учебно-методических разработок, обобщению педагогического опыта, «Педагог года», непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и целевых программ:

 - за участие - 60% от должностного оклада;
 - руководителю структурного подразделения - 50% от должностного оклада;
 - за призовое место - 100%) от должностного оклада;
 - руководителю структурного подразделения - 100% от должностного оклада.

Порядок премирования

1. Основанием для выплаты премии является приказ Департамента образования Ивановской области «Об итогах областного конкурса

профессионального мастерства».

2. Премияльная выплата за участие в областном конкурсе профессионального мастерства выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда областного бюджета и средств от приносящей доход внебюджетной деятельности по итогам года в декабре.

3. Премирование вводится с 10.01.2012 г.

