

Министерство образования и науки Челябинской области  
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Юрюзанский технологический техникум»

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
трудоого коллектива техникума  
Протокол № 2  
от 20. 11. 2017г.



СОГЛАСОВАНО  
Советом учреждения  
Протокол № 6  
от 17. 09. 2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда

ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум»

(редакция пятая, внесено изменение приказом директора № 330 от 17.09.2024г.)

Юрюзань  
2024г.



## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников» (далее - Положение) устанавливает общие требования к оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Юрюзанский технологический техникум» и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника, высокого качества результатов деятельности Учреждения.

1.2. Требования настоящего Положения являются обязательными к применению для всех работников Учреждения.

1.3. Настоящее положение согласовано с Советом учреждения, принято на общем собрании трудового коллектива учреждения, утверждено руководителем учреждения и регулирует порядок оплаты труда работников учреждения.

1.4. По инициативе руководителя учреждения, по согласованию с Советом учреждения и трудовым коллективом учреждения, отдельные пункты настоящего Положения могут быть изменены или дополнены.

1.5. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники). Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.6. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.7. Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда работников учреждения за счёт средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), а также порядок выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера, условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

1.8. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения;
- 8) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников.

1.9. Зарплата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

## **2. Нормативное обеспечение**

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями следующих нормативных документов:

- Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с измен. и дополн.) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Постановление Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (ред. От 24.05.2017 г. №255-П);
- Постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской обл. (в редакции Постановлений Правительства Челябинской обл. от 29.12.2014г.№745-П,от 15.07.2015г.№325-П, от 31.08.2017г. №467-П);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. г. №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»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;
- Устав ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум»;
- Иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Челябинской области, регулирующие вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

### **3.Порядок исчисления и выплаты заработной платы**

3. 1 Исчисление заработной платы педагогических работников областных государственных учреждений - профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки челябинской области, для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, осуществляется в следующем порядке :

1) преподавателям в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, выплачивается устанавливаемая им в соответствии с настоящим подпунктом средняя месячная заработная плата. К средней месячной заработной плате преподавателей прибавляются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Средняя месячная заработная плата преподавателей определяется до начала учебного года путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка заработной платы преподавателей определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Порядок определения учебной нагрузки преподавателей, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки преподавателей определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти;

2) преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная зарплата определяется путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателей, определяемой в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы в учреждении, до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество полных месяцев работы в учреждении. Зарплата преподавателей за неполный месяц работы в этом случае выплачивается за фактическое количество отработанных часов, умноженных на часовую ставку заработной платы преподавателей, определяемую в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта;

3) преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата рассчитывается путем деления ставки заработной платы преподавателя на количество рабочих дней в месяце приема на работу и умножения полученного результата на фактическое количество отработанных в указанном месяце дней;

4) заработная плата за часы преподавательской работы, данные преподавателям сверх установленной им годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам, определяемым в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, умноженным на количество часов, отработанных сверх установленной годовой учебной нагрузки, только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение временно отсутствующего преподавателя продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном подпунктом 2 настоящего пункта;

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

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающих с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Руководитель учреждения в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляет путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Так, чтобы размеры окладов работников в структуре заработной платы составляли не ниже 70 процентов.

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

3.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц - 7-го и 22-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

3.5. Заработная плата выплачивается Работникам в валюте РФ путем перечисления на указанный Работником счет в банке.

3.6. Пятого числа каждого месяца (в день выплаты заработной платы) каждому Работнику должен выдаваться расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

3.7. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

3.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

3.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Министерством.

- 3.10. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время или в зависимости от выполненного объема работ (ст.93ТК).
- 3.11. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.
- 3.12. Оплата отпуска Работника производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 3.13. Из фонда оплаты труда может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого определяется коллективным договором и не может быть менее 3 календарных дней (ст.116, 119 ТК).
- 3.14. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день следующего платежного периода.
- 3.15. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.
- 3.16. В случае смерти Работника заработная плата и отпускные за отработанное время, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи учреждения документов, удостоверяющих смерть Работника.
- 3.17. За задержку выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ).

#### **4. Основные условия оплаты труда работников**

4.1. Размер заработной платы каждого работника учреждения устанавливается директором учреждения по согласованию с советом трудового коллектива и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников и включает в себя:

- оклад (должностной оклад) – это фиксированный размер оплаты труда Работника, который устанавливается в соответствии с ПКГ и с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, согласно Приложению № 1,2,3,4,5 к настоящему Положению;
- выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных величинах в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются;
- выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных величинах в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются;
- выплаты социального характера.

4.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются на основании приказа директора учреждения.

4.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени ( норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре(измен. На 31 августа 2017г.) Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждения. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

4.4. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за часы преподавательской работы сверх установленной тарификации преподавателям;
- при оплате за педагогическую работу специалистов сторонних предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы, учебной и воспитательной работы.

4.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждения устанавливаются путем деления оклада (должностного оклада) на 72 часа.

4.6. Работникам учреждения могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом директора учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы, ответственности при выполнении поставленных задач а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента до-3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада , ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области и не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.3. К выплатам компенсационного характера (Приложение № 6,8,9,10) относятся:

5.3.1. выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее. При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

5.3.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент (уральский) в размере 15%. Начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки;

5.3.3 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации ,совмещении профессий(должностей),сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы ,определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями).

Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе (далее именуется - выплаты) осуществляются педагогическим работникам учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, на которых в соответствии с



приказом учреждения возложена функция ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе по очной форме обучения.

Выплаты осуществляются ежемесячно в размере 1000 рублей, если наполняемость учебной группы составляет не менее 25 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Размер выплаты исчисляется исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последнее число отчетного месяца.

Выплаты осуществляются в периоды каникул, установленных для обучающихся образовательных учреждений, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, а также в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим предусмотренным законодательством основаниям.

Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в группах выпускников, выплаты в периоды каникул, установленных для обучающихся учреждений, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, осуществляются исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последний учебный день.

Выплаты педагогическим работникам за проверку письменных работ устанавливаются в процентах к окладу, ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются в трудовых договорах.

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), согласно приказу. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы и не должен превышать размера одной ставки совмещаемой должности.

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; устанавливается работникам при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы и не может превышать ставки за каждый полный отработанный месяц.

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания и увеличение объема выполненных работ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы и не может превышать одной ставки.

- доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата сверхурочной работы оплачивается в полуторном размере за первые два часа сверхурочной работы и в двойном размере за последующие часы сверхурочной работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Указанные доплаты не производятся работникам, которым установлен ненормированный рабочий день;



- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время, ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 процентов часовой ставки.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемом руководителем учреждения, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области и с учетом мнения представительного органа работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждений (Приложение №7,8,9,10).

6.3. Работникам учреждения, занимающим штатные должности, устанавливаются единовременные (разовые) премии.

6.3.1. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

- в связи с профессиональными праздниками, по итогам работы за год;
- в связи с юбилейными датами;
- в иных случаях, предусмотренных Положением о премировании.

Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом (распоряжением) руководителя учреждения в зависимости от результатов работы каждого Работника.

Размер единовременных (разовых) премий максимальным размером не ограничивается.

Единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам. Премии к праздничным, торжественным и юбилейным датам, выплачиваемых в соответствии с Положением о премировании. Работникам, достигшим возраста 50, 55, 60, 65 лет - премия выплачивается в размере до 3000 рублей. Премия выплачивается по приказу руководителя.

6.3.2. Единовременные стимулирующие выплаты молодым специалистам выплачиваются в следующих размерах:

- при стаже работы 1 год – 60 000,0 руб.;
- при стаже работы 2 года – 100 000,0 руб.;
- при стаже работы 3 года - 140 000,0 руб.

Молодым специалистом является- гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование, впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Выплаты молодым специалистам осуществляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 1 сентября 2023 года.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

6.4. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и на основании служебной записки.

6.5. Педагогические работники техникума самостоятельно, один раз в отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают материалы для проверки и уточнения экспертной комиссии (предметно-цикловых комиссий). Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные Положением, предоставляются на рассмотрение комиссии 20 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

6.6. Устанавливаются следующие показатели и основания для уменьшения размера стимулирующей надбавки или ее лишения:

– Однократное за период, предшествующий отчётному, нарушение правил внутреннего трудового распорядка выплачивается не более 50% от размера рассчитанной стимулирующей выплаты.

– Неоднократное за период, предшествующий отчётному, нарушение правил внутреннего трудового распорядка лишение стимулирующей выплаты.

– Однократное за период, предшествующий отчётному, нарушение санитарно-эпидемиологического режима выплачивается не более 50% от размера рассчитанной стимулирующей выплаты.

– Неоднократное за период, предшествующий отчётному, нарушение санитарно-эпидемиологического режима лишение стимулирующей выплаты.

– Однократная за период, предшествующий отчётному, обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики выплачивается не более 50% от размера рассчитанной стимулирующей выплаты.

– Неоднократные за период, предшествующий отчётному, обоснованные жалобы родителей (законных представителей) обучающихся на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики лишение стимулирующей выплаты.

– Однократное за период, предшествующий отчётному, нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности выплачивается не более 20% от размера рассчитанной стимулирующей выплаты.

– Неоднократное за период, предшествующий отчётному, нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности лишение стимулирующей выплаты.

– Однократное за период, предшествующий отчётному, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей лишение стимулирующей выплаты.

– Единичный за отчётный период случай детского травматизма по вине работника лишение стимулирующей выплаты.

– Единичный за отчётный период случай халатного отношения к сохранности материально - технической базы, повлекший снижение остаточной стоимости имущества на сумму свыше 1000 рублей лишение стимулирующей выплаты.

– имеющим дисциплинарные взыскания;

– за невыполнение должностных инструкций;

– уволенным в отчетном месяце;

6.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах, к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя учреждения по представлению руководителей структурных подразделений.

6.9. Размер доплат в начале следующего учебного года могут повышаться, понижаться или отменяться по решению руководителя и по предоставлению комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

6.10. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за специфику работы и за наличие квалификационной категории производится пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы.

6.11. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

## **7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей .**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения

7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

7.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 4 Положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области.

7.4. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

7.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утвержденных Министерством образования и науки Челябинской области, за соответствующий период.

7.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется Министерством образования и науки Челябинской области в кратности от 1 до 7.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям областных государственных учреждений.

## **8. Материальная помощь**

Из фонда оплаты труда учреждения работникам может оказываться материальная помощь.

8.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной форме), оказываемая Работникам учреждения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

8.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- причинение значительного ущерба жилищу Работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- получения увечья или иное причинение вреда здоровью Работника.

Руководитель учреждения может признать чрезвычайными иные обстоятельства.

8.3. Решение об оказании материальной помощи и о ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

При отсутствии возможности выплат материальной помощи за счет средств бюджета, материальная помощь может выплачиваться средств внебюджета, при его наличии.

8.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

8.5. По итогам работы за год работы производится выплата, по распоряжению руководителя, в размере до одного должностного оклада, при наличии фонда экономии оплаты труда.

8.6. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Министерство.

8.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату материальной помощи, уменьшить либо отменить ее выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

## **9. Заключительные положения**

9.1 Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы) , направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а так же их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения- работники учреждения, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения- работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения

Общеобразовательное учреждение устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

*Принято на заседании Совета учреждения 17.09.2024г., протокол № 6.*

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых профессий рабочих**

	Квалификационный уровень	Должность	Размер оклада
Общеотраслевые профессии рабочих I уровня	1 квалификационный Уровень	Кастелянша Сторож Дворник Мойщик посуды Гардеробщик Уборщик служебных помещений Уборщик производственных помещений Кладовщик Кухонный рабочий Швея Слесарь-сантехник	4535,00
	1 квалификационный Уровень	Оператор ЭВМ Повар Водитель автомобиля Плотник	5096,00
Общеотраслевые профессии рабочих II уровня	2 квалификационный Уровень	Повар Слесарь-электромонтер по ремонту электрооборудования Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Слесарь-ремонтник	5414,00

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

	Квалификационный уровень	Должность	Размер оклада
Должности уровня	I 1 квалификационный уровень	Делопроизводитель Архивариус Дежурный по общежитию Паспортист	4696,00
Должности уровня	II 1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя Лаборант	5096,00
	2 квалификационный уровень	Нет	
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством Заведующий общежитием	5575,00
	4 квалификационный уровень	Механик	6051,00
Должности уровня	III 1 квалификационный уровень	Инженер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Инженер-программист Специалист по ОТ Специалист по кадрам Юрисконсульт Экономист Бухгалтер	6404,00

**Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования**

	Квалификационный уровень	Должность	Размер оклада	
Учебно-вспомогательный персонал I уровня		Секретарь учебной части	5096,00	
Учебно-вспомогательный персонал II уровня	1 квалификационный уровень	Нет	5892,00	
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения		
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	нет	8912,00	
	2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования		
	3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения Методист Воспитатель Педагог-психолог		9470,00
	4 квалификационный уровень	Преподаватель Руководитель физ.воспитания		10551,00
Руководители структурных подразделений	1 квалификационный уровень	Заведующий учебно-производственной мастерской Заведующий заочным отделением Заведующий библиотекой	6351,00	



**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации**

Должности 3 уровня	3 квалификационный уровень	Системный администратор	6531,00
--------------------	----------------------------	-------------------------	---------

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников средний и медицинский персонал**

Должности 3 уровня	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	7964,00
--------------------	----------------------------	--------------------	---------

Приложение №5  
к Положению об оплате труда

**Размеры должностных окладов по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

	6 квалификационный уровень	Старший специалист по закупкам	7368,00
--	----------------------------	--------------------------------	---------

**Выплаты компенсационного характера преподавателям и мастерам производственного обучения**

Выплаты	Размер выплаты
Районный коэффициент	15% к фактическому размеру заработной платы
За расширение зоны обслуживания	до 200 % от должностного оклада (по приказу руководителя)
За руководство предметными (цикловыми ) комиссиями; МО классных руководителей	1000 рублей (по служебной записке методиста)
За выполнение функций ведения воспитательной работы	1000 рублей за группу с наполняемостью 25 человек, при наполняемости группы менее 25 человек размер выплаты устанавливается пропорционально численности обучающихся (по распоряжению зам. директора по УВР)
За проверка письменных работ ( по приказу о тарификации): - физика, инженерная графика, техническая механика, иностраннный язык  - русский язык, литература, математика, химия	10%
	15%
За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими	За кабинеты – 500 рублей; за мастерские, лаборатории, учебные кабинеты в период проведения учебной практики – 20% от часов учебной практики

Выплаты стимулирующего характера

<b>Преподаватель, мастер производственного обучения</b>			
Выплаты	Критерии оценки	Размер выплаты	Период
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, мастер – классов, НОУ, техническое творчество	Участие на уровне техникума	<b>500-1000</b>	единовременное (по служебной записке зам. директора по УВР; зам.директора по УПР; методиста)
	Участие на уровне города	<b>1000-1500</b>	
	Участие на уровне области	<b>1500-2000</b>	
Проведение предметных и профессиональных недель, мастер – классов	С предоставлением отчета в методический кабинет	<b>1500-2000</b>	единовременное (по служебной записке зам. директора по УПР; методиста)
Проведение открытых уроков	С предоставлением отчета в методический кабинет	<b>1000-1500</b>	единовременное (по служебной записке методиста)
Проведение профориентационных встреч, бесед в школах, профориентационных мероприятий (день открытых дверей, рекламные проспекты и др.)	По заданию администрации, при предоставлении отчета	<b>500-1000</b>	единовременное (по служебной записке зам. директора по УВР)
1.5 Публикации в СМИ	С предоставлением публикаций в метод. кабинет		единовременное (по служебной записке методиста)
	Сайт	<b>200</b>	
	Публикации в районную газету	<b>500-1000</b>	
1.6.Работа с детьми из неблагополучных семей, детьми – сиротами, детьми оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, детьми – инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья		<b>200</b> (за 1 ребенка)	постоянно (по служебной записке зам. директора по УВР)
1.7 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление музея, кабинета и т.д.)	Наполнение экспонатами, наработками и т.п. (по служебной записке методиста)	<b>500-1500</b>	постоянно (по служебной записке методиста)
1.8 Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выполнение особо важных и ответственных работ	участие на уровне техникума	<b>300-500</b>	единовременное  (по служебной записке зам. директора по УПР; зам. директора по УВР; методиста, руководителя физ.
	участие на уровне города (района)	<b>500-1000</b>	
	участие на уровне области	<b>1000-1500</b>	
	участие на уровне РФ	<b>1500-2000</b>	

			воспитания)
	За призовое место <u>на уровне техникума</u>		единовременн
	1 место	<b>1000</b>	
	2 место	<b>800</b>	
	3 место	<b>500</b>	
	За призовое место <u>на уровне города (района)</u>		единовременн
	1 место	<b>2000</b>	
	2 место	<b>1500</b>	
	3 место	<b>1000</b>	
	За призовое место <u>на уровне области</u>		единовременн
	1 место	<b>3000</b>	
	2 место	<b>2000</b>	
	3 место	<b>1500</b>	
	За призовое место <u>на уровне РФ</u>		единовременн
	1 место	<b>5000</b>	
	2 место	<b>4000</b>	
	3 место	<b>3000</b>	
1.9 Сложность, напряженность и особый режим работы - в соответствии с рабочим моментом (заданием руководителя)	Исполнение трудовых обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных; привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ	<b>500-5000</b>	единовременн
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
2.1 Применение в процессе обучения новых технологий, методик, освоение нового оборудования и аппаратуры, обеспечение бесперебойного функционирования оборудования, отсутствие замечаний со стороны руководства		500-1500	постоянно (по служебной записке зам. директора по УПР; методиста)
2.2 Наличие квалификационной категории (выплата производится пропорционально фактически определенному педагогическому работнику объему педагогической работы)	Высшая категория	5000	постоянно
	Первая категория	2500	
2.3 За методические разработки	В соответствии с Положением о методической работе и методических разработках	( по служебной записке методиста)	единовременн
2.4 Успеваемость по дисциплинам, профессиональным модулям и учебным группам	С предоставлением отчетов по результатам успеваемости (по итогам полугодия)		
	Качественная 40 % и более	<b>1500</b> ( без экзамен.) <b>2000</b> ( с экзамен.)	1 раз в квартал (по служебной

	Абсолютная 90%	<b>1000</b>	записке зам. директора по ТО)
2.5 Качественная успеваемость по курсовому проектированию более 50% в группе	На основании ведомости по курсовому проектированию	<b>2000-3000</b>	по графику учебного процесса (по служебной записке зам. директора по ТО)
2.6 Качество заполнения журналов всех форм	По служебной записке зам. директора по ТО	<b>1000</b>	3 раза в год по состоянию – на 30.06 на 30.11 на 28.02 на 31.05  по итогам полугодия  по итогам полугодия
	По служебной записке зам. директора по УПР	<b>500</b>	
	По служебной записке зам. директора по УВР	<b>500</b>	
2. 7 Качество Государственной итоговой аттестации	На основании отчета по ГИА (по итогам учебного года)	<b>300-600</b> (за 1 работу)	один раз в год (по служебной записке зам. директора по ТО)
2.8 Качество заполнения зачетных книжек без замечаний	По служебной записке зам. директора по ТО	<b>1000</b>	По итогам полугодия
	По служебной записке зам. директор по УПР	<b>500</b>	
2.9 За сохранность контингента		<b>2000</b>	1 раз в квартал (по сл. записке зам. директора по УВР)
2.10 За посещаемость обучающихся			постоянно (по сл. записке зам. директора по УВР)
	75-80 %	<b>1000</b>	
	80-85 %	<b>1300</b>	
	85-90 %	<b>1500</b>	
	90-100 %	<b>2000</b>	
2.11 За участие в культурно-массовых мероприятиях		<b>300-500</b>	единовременно (по сл. записке зам. директора по УВР)

2.12 Подготовка студентов к независимой оценке (получение сертификатов)		<b>500</b> (за 1 студента)	единовремен но (по сл. записке зам. директора по УПР)
<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>			
Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;</li> <li>- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</li> <li>- качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;</li> <li>- качество подготовки и своевременность сдачи отчетов;</li> <li>- непосредственное участие работника в выполнении работ, мероприятий;</li> <li>- качество заполнения журналов всех форм;</li> <li>- качество заполнения зачетных книжек;</li> <li>- отсутствие нарушений правил поведения обучающихся в образовательном учреждении;</li> <li>- снижение количества несовершеннолетних, совершивших правонарушения;</li> <li>- снижение количества несовершеннолетних, стоящих на учете в ОПДН</li> </ul>	Премия выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и абсолютном размере.	
<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>			
4.1 За наличие ученой степени	Доктор наук	<b>5000</b>	постоянно
	Кандидат наук	<b>3000</b>	постоянно
4.2 За наличие ведомственных наград Министерства Образования и науки РФ	Почетный работник	<b>2000</b>	постоянно
<b>5 Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</b>			
За непрерывный педагогический стаж работы	Свыше 15 лет	<b>2000</b>	постоянно
	Свыше 10 лет	<b>1500</b>	постоянно
	От 3 - 10 лет	<b>1000</b>	постоянно
<b>6 Надбавка молодым специалистам</b>			
Выплаты молодым специалистам (выпускники учреждений среднего профессионального и высшего образования)	<ul style="list-style-type: none"> <li>При стаже работы 1 год</li> <li>При стаже работы 2 года</li> <li>При стаже работы 3 года</li> </ul>	<b>60 000 руб.</b> <b>100 000 руб.</b> <b>140 000 руб.</b>	Единовремен но(один раз в год)

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**выплат, устанавливаемых заместителям директора и главному бухгалтеру**  
**ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум»**

**1. Компенсационные выплаты**

№ п/п	Наименование выплаты	% к должностному окладу
1	Выплаты за работу в местах с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15% от з/п
2	За расширение зоны обслуживания	до 200 %

**2. Выплаты стимулирующего характера**

Наименование выплаты	% к должностному окладу
<b>2.1. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы</b>	
2.1.1. За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	от 1000 до 5000 руб.
2.1.2. За качественную подготовку и своевременную сдачу отчётности	от 1000 до 3000 руб.
2.1.3. За интенсивность труда и высокие результаты работы	От 100 до 5000 руб.
2.1.4. За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятия	от 300 до 5000 руб.
2.1.5. За выполнение особо важных и срочных заданий	от 1000 до 5000 руб.
<b>2.2. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>	
2.2.1. За наличие ученой степени	
2.2.1.1. Кандидат наук	3000 руб.
2.2.1.2. Доктор наук	5000 руб.
2.2.2. За наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания (в системе профессионального образования)	2000 руб.
<b>2.3. Выплаты за наличие стажа работы в должности</b>	
2.3.1. свыше 15 лет	2000 руб.
2.3.2. от 10 до 15 лет	1500 руб.
2.3.3. от 3 до 10 лет	1000 руб.
<b>2.4. Премияльные выплаты по итогам работы</b>	
2.5.1. По итогам работы (за месяц, за семестр (полугодие), за квартал, за год), к праздникам, юбилейным датам образовательного учреждения	От 1000 до 20000 руб.
2.5.2. За выполнение работ, не связанных с трудовой функцией, определенной трудовым договором	по факту выполненных работ
<b>2.6. Выплаты от доходов по внебюджетной деятельности</b>	
2.6.1. Привлечение средств от приносящей доход деятельности на развитие образовательной организации	До 5%



### ПЕРЕЧЕНЬ

выплат, устанавливаемых учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, специалистам, служащим ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум»

#### 1. Компенсационные выплаты

№ п/п	Наименование выплаты	% к должностному окладу
1	Выплаты за работу в местах с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15% от з/п
2	За расширение зоны обслуживания	до 200 %
3	Выплаты за выслугу лет библиотечным работникам (на основании закона Челябинской обл. «О библиотечном деле в Челябинской обл.» № 1523 от 30.11.2004 г.	от 20 до 30 %

#### 2. Выплаты стимулирующего характера

Наименование выплаты	% к должностному окладу
<b>2.1. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы</b>	
2.1.1. За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	от 1000 до 5000 руб.
2.1.2. За качественную подготовку и своевременную сдачу отчётности	от 1000 до 3000 руб.
2.1.3. За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятия	от 300 до 5000 руб.
2.1.4. За выполнение особо важных и срочных заданий	от 100 до 5000 руб.
2.1.5. За интенсивность труда и высокие результаты работы	от 100 до 5000 руб.
<b>2.2. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>	
2.2.1. За наличие ученой степени	
2.2.1.1. Кандидат наук	3000 руб.
2.2.1.2. Доктор наук	5000 руб.
2.2.2. За наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания (в системе профессионального образования)	2000 руб.
<b>2.3. Выплаты за наличие стажа работы в должности</b>	
2.3.1. свыше 15 лет	2000 руб.
2.3.2. от 10 до 15 лет	1500 руб.
2.3.3. от 3 до 10 лет	1000 руб.
<b>2.4. Премияльные выплаты по итогам работы</b>	
2.4.1. По итогам работы (за месяц, за семестр (полугодие), за квартал, за год), к праздникам, юбилейным датам образовательного учреждения	от 1000 до 20000 руб.
2.4.2. За выполнение работ, не связанных с трудовой функцией, определенной трудовым договором	По факту выполненных работ
2.4.3. Наличие квалификационных категорий	
Высшая квалификационная категория	5000 руб.
Первая квалификационная категория	2500 руб.
<b>2.5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников</b>	

2.5.1. За работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей (по распоряжению заместителя директора по учебно-воспитательной работе)	до 200 руб. за одного обучающегося
2.5.2. За работу по информатизации системы образования Челябинской области	от 1000 до 3000 руб.
<b>2.6. Выплаты от доходов по внебюджетной деятельности</b>	
2.6.1. Привлечение средств от приносящей доход деятельности на развитие образовательной организации ( по приказу руководителя)	До 3 %

**ПЕРЕЧЕНЬ  
выплат, устанавливаемых рабочим ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум»**

1. Компенсационные выплаты

№ п/п	Наименование выплаты	% к должностному окладу
1	Выплаты за работу в местах с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15% от з/п
2	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	12 % (4%)
3	За работу в ночное время	35%
4	За расширение зоны обслуживания	до 200 %

2. Выплаты стимулирующего характера

Наименование выплаты	% к должностному окладу
<b>2.1. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы</b>	
2.1.1. За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	от 1000 до 5000 руб.
2.1.2. За интенсивность труда и высокие результаты работы	От 100 до 5000 руб.
2.1.3. За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятия	от 300 до 5000 руб.
2.1.4. За выполнение особо важных и срочных заданий (по распоряжению руководителя)	от 1000 до 5000 руб.
<b>2.3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет в техникуме (штатным сотрудникам)</b>	
2.3.1. свыше 15 лет	2000 руб.
2.3.2. от 10 до 15 лет	1500 руб.
2.3.3. от 3 до 10 лет	1000 руб.
<b>2.4. Выплаты за классность водителя</b>	
2.4.1. 1 класс	1000 руб.
2.4.2. 2 класс	500 руб.
<b>2.5. Премияльные выплаты по итогам работы</b>	
2.5.1. По итогам работы (за месяц, за семестр (полугодие), за квартал, за год), к праздникам, юбилейным датам образовательного учреждения	от 300 до 5000 руб.
2.5.2. За выполнение работ, не связанных с трудовой функцией, определенной трудовым договором	по факту выполненных работ
<b>2.6. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников</b>	
2.6.1. За работу по информатизации системы (сайт учреждения)	От 500 до 3000 руб.
<b>2.7. Выплаты от доходов по внебюджетной деятельности</b>	
2.7.1. За организацию горячего питания через буфет	До 3%
2.7.2. За выполнение множительных работ	До 3%