

**Приложение №2
к коллективному договору
ГБПОУ КК ДМТТ**

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБПОУ КК ДМТТ

_____ В.А. Кузнецов

_____ Н.Н.

Устинова

« ____ » _____ 2019г.

« ____ » _____ 2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
«Динской механико-технологический техникум»**

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой оплате труда разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

1.3. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

1.8. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников техникума:

| | |
|---------------------------------|--------------|
| Учебно-вспомогательный персонал | 5609 рублей; |
| Обслуживающий персонал | 5422 рублей; |
| Педагогические работники- | 8671 рублей; |

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяется директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.3. Установление окладов работникам учреждения, должности которых не включены в п. 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителя, специалистов и служащих учреждения, утвержденными правовыми актами министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.5. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному стандарту, учебному плану и программа, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

2.5.1. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается средним пределом 1440 часов.

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и делением полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.6.1. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения часовой ставки на установленный объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.6.3. Педагогическим работникам, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часов ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.6.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы.

2.7. Порядок исчисления почасовой оплаты труда работников определяется путем деления ставки заработной платы, установленной в

соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму часов нагрузки (72 часа).

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования-(приложение №1).

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях ВПО, СПО и службы в Вооруженных Силах ССР и РФ (приложение №2).

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника, не образуя его новый оклад. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4 Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы устанавливается работнику при присвоении ученой степени, почетного звания:

0, 075 – за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0, 15- за ученую степень доктора наук

И устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющим большее значение.

3.5. Настоящим Положением об оплате труда и стимулировании работников предусмотрено установление работникам техникума стимулирующих надбавок к окладу, ставке заработной платы по следующим основаниям:

3.5.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет для педагогических работников устанавливается за стаж педагогической работы пропорционально объему учебной нагрузки на основании данных специалиста отдела кадров техникума в следующих размерах:

- при педагогическом стаже от 1 до 5 лет- 5% от оклада по должности;
- при педагогическом стаже от 5 до 10 лет – 10% от оклада по должности;
- при педагогическом стаже от 10 лет- 15% от оклада по должности.

3.5.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет другим работникам устанавливается работникам техникума, не входящим в состав педагогического персонала, в зависимости от общего стажа работы в учреждениях образования в зависимости от должностного оклада с учетом ПКГ в следующих размерах:

- при общем стаже от 1 до 5 лет- 5% от оклада по должности;
- при общем стаже от 5 до 10 лет – 10 % от оклада по должности;
- при общем стаже от 10 лет – 15% от оклада по должности.

3.5.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается при наличии остатка денежных средств по смете текущего периода после начисления основных выплат приказом директора техникума по представлению руководителей структурных подразделений как в процентном, так и в абсолютном размере к окладу работника по следующим основаниям:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работникам ГБПОУ КК ДМТТ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии со ст. 146-154 ТК РФ в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда. Выплата устанавливается по итогам аттестации рабочего места;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания. Выплата определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

за увеличение объема работы. Выплата устанавливается в случае увеличения работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам техникума;

за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 152-154 ТК РФ;

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентном, так и в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников техникума

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в ГБПОУ КК ДМТТ могут быть установлены премии за общие результаты труда за определенный период, за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты труда.

5.1.1. Премия за общие результаты труда за определенный период назначается:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в отчетном периоде;

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума;

- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- за участие в выполнении важных работ, мероприятий.

5.1.2. Премия за качество выполняемых работ назначается в случае присвоения почетных званий или иных поощрений РФ, Краснодарского края.

5.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты труда назначается за высокие показатели результативности, за сложность и специфику выполняемой работы, за разработку и внедрение в работе передовых методов труда, достижений науки.

5.2. Премирование осуществляется при наличии остатка денежных средств по смете текущего периода после начисления основных выплат приказом директора техникума по представлению руководителей структурных подразделений как в процентном, так и в абсолютном размере к окладу (должностному окладу) работника.

5.3. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь от одного оклада (должностного оклада).

6.2. Единовременная материальная помощь в соответствии с п. 7.1.1 Коллективного договора ГБПОУ КК ДМТТ оказывается на основании письменного заявления работника, при наличии финансовых средств.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Зарплата руководителя, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной заработной платы.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

7.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

7.4. С учетом условий труда директору, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание формируется и утверждается директором, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

9. Критерии оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников

9.1. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности техникума.

9.2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед техникумом министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

9.3. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда техникума.

9.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественно – социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности.

9.5. Настоящее Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития техникума.

10. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

10.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются настоящим Положением.

10.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

10.3. Действие критериев распространяется на следующие категории работников:

- преподаватели;
- прочие педагогические работники;

10.4. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни техникума.

10.5. Портфолио заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности и содержит самооценку его труда.

10.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе его личного портфолио в техникуме приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией создается Комиссия в количестве 7 человек (по 3 представителя от: работодателя, трудового коллектива, председателя профсоюзной организации).

Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом директора техникума.

10.7. Председатель Комиссии избирается сроком на 2 года и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

10.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у директора техникума. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

10.9. В установленные настоящим Положением сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно представлением (Приложение 3), содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

10.10. Определяются следующие отчетные периоды:

Заседания комиссии проводятся ежемесячно, в последний день месяца.

10.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и представлении материалов экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с критериями настоящего Положения.

10.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения представлений:

- работники сдают представления в Комиссию до 25 числа каждого месяца;

- Комиссия рассматривает представленные материалы 30-31 числа каждого месяца;

- 1-2 числа месяца, следующего за отчетным периодом, работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- после 3 числа месяца, следующего за отчетным периодом, итоговая ведомость передается директору техникума для издания приказа о выплате премии.

10.13. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию обратившегося) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

10.14. В случае несогласия с разъяснениями Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС техникума в соответствии с главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.15. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

11. Порядок определения стимулирующих выплат

11.1. Премия по итогам заседания Комиссии выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии (поощрения) устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), но не более 100%.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

11.2. Установленные стимулирующие выплаты производятся ежемесячно и учитываются в составе средней заработной платы работника для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

12. Перечень оснований не начисления или снижения стимулирующих выплат

12.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника не начисляются при следующих обстоятельствах:

- за нарушение устава техникума;

- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся и работников;
- за длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы.

12.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника могут снижаться при следующих обстоятельствах:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений директора техникума, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательных отношений на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатом служебного расследования;
- при нарушении правил ведения документации;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри техникума и на других уровнях;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материальных ценностей: оборудования, инвентаря, учебной литературы.

12.3. Не начисление или снижение стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию Совета трудового коллектива.

12.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в техникуме.

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|---|--|
| I | |
| <p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p> | <p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, преподаватели по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p> |
| II | |

| | |
|--|---|
| Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты |
| III | |
| 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения | 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) |
| Квалификации кадров на производстве | Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| IV | |
| Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| V | |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| VI | |
| Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения | Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог |

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В
УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского сержантского старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин

общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы в этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитывается только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Положению об оплате труда

В комиссию по распределению надбавки
к заработной плате государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
«Динской механико-технологический техникум»

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

на _____

| | | |
|----|---|--|
| 1. | Должность, дата начала работы в организации: | |
| 2. | Год и дата рождения: | |
| 3. | Сведения об образовании: | |
| 4. | Стаж: | |
| 5. | Мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей: | |

