

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«МУРОМСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основе Федерального Закона «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года; Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования (утверждено Постановлением губернатора Владимирской области № 544 от 30.07.2008 года (с изменениями и дополнениями); Постановления Губернатора области от 08.08.2008 N 562 "О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", Постановления Губернатора Владимирской области «О внесении изменений в постановление Губернатора от 04.09.2008 № 622; «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры» от 11.09.2013 года № 1014; Методических рекомендаций Министерства образования и науки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (утверждено 18.06.2013 года); Устава колледжа, коллективного договора.

1.2. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников колледжа устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОТ работников колледжа устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области.

1.4. Заработная плата работников колледжа не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих

профессиональных квалификационных групп.

1.5. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основе действующего законодательства о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования.

1.6. Оплата труда библиотечных работников, осуществляется в соответствии с Постановлением Губернатора администрации Владимирской области № 1014 от 11.09.2013 года «О внесении изменений в Постановление Губернатора области от 04.09.2008 года № 622 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры».

1.7. Должностные оклады, ставки заработной платы работников колледжа устанавливаются согласно действующему законодательству по Владимирской области о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования и культуры.

1.8. Заработная плата штатным работникам устанавливается в соответствии со штатным расписанием и тарификацией. Штатное расписание утверждается директором колледжа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих). Тарификация составляется один раз в год и утверждается директором колледжа. Изменения в нее вносятся при наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы.

1.9. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.10. Заработная плата включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Размеры базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы устанавливаются Постановлением Губернатора области от 08.08.2008 № 562 "О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с изменениями и дополнениями). Материальное стимулирование работников ГБПОУ ВО «МИК», доплаты и надбавки устанавливаются администрацией (комиссией по определению стажа, образования, квалификации и оценки работы сотрудников) по согласованию с представителем профкома в соответствии с данным положением.

1.11. Оплата труда преподавателей и других работников, занятых в учебных группах с полным возмещением затрат, оплачивается из внебюджетных средств. Оплата преподавателей, занятых в таких группах производится по соглашению сторон.

1.12. Заработная плата директору колледжа (должностной оклад, надбавки, премии и др.) устанавливает Учредитель – Департамент образования

Владимирской области.

1.13. Должностные оклады заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются приказом директора на 10-30% ниже своего должностного оклада.

1.14. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.15. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.16. Заработная плата работника колледжа, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного по РФ.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

1.16.1. Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определены приложением № 1 к настоящему Положению.

1.17. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (комиссия по определению стажа, квалификации и оценки работы сотрудников, далее - комиссия), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

1.18. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном законодательством.

1.19. Преподавателям колледжа, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года. Такие педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

1.20. Преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

1.21. Выплата заработной платы осуществляются дважды в месяц. Сроки выплаты указаны в коллективном договоре колледжа. При совпадении дней выплаты с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. В день выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размере произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

2. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

2.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2.3. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

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

2.5. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

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

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

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

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

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

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

2.12. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем разделе, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.7. настоящего Положения.

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

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

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

2.16. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой обучающихся на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

2.17. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

2.18. Количество мастеров производственного обучения в колледже определяется исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

2.19. Учебная нагрузка мастеров производственного обучения определяется исходя из учебных часов, предусмотренных учебным планом, и составляет не менее 1080 часов на одного мастера.

2.20. Количество мастеров производственного обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, устанавливается из расчета 1 единица на учебную группу производственного обучения. Должность мастера производственного обучения на учебно-производственную мастерскую устанавливается на участок в мастерской по видам работ, полигон, автотрактордром при объеме учебной нагрузки 1500 часов в год на каждого мастера, в счет штатной численности мастеров производственного обучения. Должность мастера производственного обучения по вождению транспортных средств устанавливается из расчета 1500 часов в год учебной нагрузки на каждого мастера производственного обучения. Производственное обучение по всем профессиям осуществляется в группах по 12 - 15 человек, а по профессиям, связанным с обслуживанием сложного оборудования, выполнением опасных работ, - 8 - 10 человек.

2.21. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

2.22. Мастерам производственного обучения, выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса РФ, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже;

- при оплате за часы преподавательской работы работникам, указанным в разделе 2 настоящего Положения, в объеме 300 часов в случае, если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки, установленной этим разделом.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.5. Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

3.6. При обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников (комиссии).

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

4.4.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации:

- при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.4.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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, 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 оплате не подлежит.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы работников или в абсолютном значении в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения комиссии.

5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (комиссии) – Приложение № 2 к Положению.

5.3. Работникам учреждений в целях стимулирования их к достижению высоких результатов труда, а также поощрения за качественно выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников (комиссии).

5.4. Департамент образования Владимирской области может устанавливать директору колледжа выплаты стимулирующего характера. В этих целях департамент образования вправе централизовать до 2,5% ассигнований, выделяемых из областного бюджета на оплату труда работников и персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера директору колледжа.

5.5. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются департаментом образования между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяются приказом департамента образования.

5.6. Распределение выплат стимулирующего характера производится при наличии фонда стимулирования из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета на оплату труда, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (внебюджетных средств).

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе устанавливаются и за дополнительную работу:

5.7.1. Выплаты за осуществление функций классного руководителя

Доплата устанавливается классным руководителям реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих:

- при наполняемости в группе до 15 человек – 2700 рублей;
- при наполняемости в группе более 15 человек – 4000 рублей
- за работу с несовершеннолетними детьми из социально-неблагополучных семей в размере от 5% до 20% должностного оклада (ставки заработной платы).

Выплаты производятся за счет бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда.

5.7.2. Выплаты за проверку письменных работ

Доплата устанавливается преподавателям, осуществляющим проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе:

- при наполняемости в группе до 13 человек – 10%;
- при наполняемости в группе свыше 13 человек – 20% от должностного оклада (ставка заработной платы) за счет бюджетных средств.

За проверку письменных работ по другим предметам могут устанавливаться образовательным учреждением за счет стимулирующей части ФОТ.

5.7.3. Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеем, спортивным залом

Доплата устанавливается в размере от 5% до 15% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый закрепленный кабинет (лабораторию, музей, спортивный зал) из бюджетных средств.

5.7.4. Выплаты за заведование учебными, учебно-производственными мастерскими:

Доплата устанавливается в размере от 5 до 35% должностного оклада (ставка заработной платы) за каждую мастерскую из бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда.

5.7.5. Выплаты за руководство методическими комиссиями

Доплата в размере от 5% до 15% к должностному окладу из бюджетных средств (в пределах фонда оплаты труда) за выполнение следующих обязанностей:

- составление и выполнение планов работы методических комиссий;
- участие в подготовке вопросов, выносимых на заседание педагогического совета;

- обсуждение методических разработок, составленных преподавателями и мастерами производственного обучения по наиболее сложным разделам и темам программ, докладов по методике обучения и использованию передового опыта;
- подготовка и проведение открытых уроков;
- участие в работе по аттестации работников колледжа;
- участие в выставках технического творчества или итоговых мероприятиях по методической работе;
- организация, проведение олимпиад, научно-педагогических чтений, конкурсов профмастерства;
- взаимопосещение уроков;
- участие в областных методических мероприятиях («Лучший по профессии», фестиваль методических идей, Учитель года);
- заседание методических комиссий проводить не реже 1 раза в месяц.

5.7.6. За подготовку к олимпиадам и соревнованиям; за дополнительную работу с отстающими учащимися – до 50% должностного оклада за счет средств областного бюджета.

5.7.7. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников устанавливаются от 5% до 20% должностного оклада за счет средств областного бюджета.

5.7.8. За организацию учебного процесса заочной формы обучения устанавливается доплата, как в процентах (до 200%) к должностному окладу, так и в абсолютном размере (до двух окладов) за счет внебюджетных средств.

5.7.9. Выплаты административно-хозяйственным работникам:

- за интенсивность, связанную со сбором, обработкой и предоставлением информации, сведений и отчетов в департамент образования, ДИЗО, ГБУ ВО РИАЦОКО, пенсионный фонд, фонд социального страхования, налоговую инспекцию и т.д. – до 200%;

- за проведение сверки расчетов с контрагентами и потребителями услуг; предоставление индивидуальных сведений на детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - до 150%;

- за дополнительный объем работы, возникающий в связи с проведением ремонтных работ, устранения аварийных ситуаций – до 200%;

- за выполнение погрузочно-разгрузочных работ – до 100% должностного оклада (ставки заработной платы).

5.7.10. Выплаты за работу по размещению информации на официальных сайтах – до 150%;

5.7.11. За выполнение функций контрактного управляющего, может устанавливаться доплата, как в процентах (до 200%) к должностному окладу, так и в абсолютном размере (до двух окладов);

5.7.12. За участие в процедурах закупок, приемке и списания товарно-материальных ценностей (работ, услуг) членам комиссий устанавливаются доплаты до 200%.

5.7.13. За сопровождение обучающихся из категории «молодые мамы», развитие службы «Медиации», организация, проведение и привлечение учащихся, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, трудных подростков к участию в мероприятиях и за работу с детьми с ограниченными возможностями - до 150%;

5.7.14. За дежурство по колледжу, в целях безопасности образовательного учреждения – до 50%; соблюдение графика учебного процесса и отсутствия срывов занятий -200%.

Выплаты по п. 5.7.9-5.7.14 могут осуществляться из бюджетных и внебюджетных средств.

5.8. Выплаты за качество выполняемых работ:

5.8.1. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, РФ - 20% должностного оклада из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда.

5.8.2. Работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры»:

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности – 20% должностного оклада из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда;

5.8.3. Мастерам производственного обучения за выполнение воспитательных функций – 1000 рублей из бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда;

5.8.4. За работу с несовершеннолетними детьми из социально-неблагополучных семей в размере от 5% до 20% из бюджетных средств;

5.8.5. За качественное информационное сопровождение сайта колледжа – до 100% из бюджетных и внебюджетных средств;

5.8.6. За развитие предпринимательской деятельности – до 200% должностного оклада за счет внебюджетных средств.

5.8.7. Обслуживающему персоналу:

- за содержание участков в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений – до 100% должностного оклада из бюджетных и внебюджетных средств;

- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 100% должностного оклада из бюджетных и внебюджетных средств.

5.9. Выплаты за стаж непрерывной работы по специальности:

5.9.1. Устанавливается библиотекарю в размере 20% должностного оклада при стаже работы от 5 до 10 лет; 30% - при стаже работы от 10 до 20 лет; 35% - при стаже работы от 20 до 25 лет, 40% - при стаже работы свыше 25 лет. Выплата производится за счет средств областного бюджета.

5.9.2. Устанавливается выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет) с учетом нагрузки:

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) – 35%;
- с высшим профессиональным образованием – 30%;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 30%;
- со средним профессиональным образованием – 25%.

5.10. Основным условием установления выплат стимулирующего характера являются:

- добросовестное выполнение работником должностных обязанностей;
- наличие высоких результатов работы;
- строгое соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка колледжа;
- соблюдение сроков исполнения документов и поручений.

5.11. Премияльные выплаты

5.11.1. В колледже применяются следующие виды премий:

5.11.1.1. Периодические – по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

5.11.1.2. Разовые:

- за качественное выполнение особо важных и ответственных поручений, заданий и работ;
- за подготовку и качественное проведение важных организационных мероприятий, выставок;
- за результативное участие во Всероссийских, зональных и областных смотрах, соревнованиях, конкурсах, олимпиадах;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а так же улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками, юбилейными датами, с уходом на пенсию.

5.11.2. Перечень показателей премирования.

Основания для премирования являются положительные показатели деятельности по итогам работы (Приложение № 2 к Положению).

6. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

6.1. На директора колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующих выплат для директора устанавливается департаментом образования Владимирской области в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Положения с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности колледжа и его руководителя в пределах средств, предусмотренных пунктом 5.3. настоящего Положения.

6.2. На заместителей директора и главного бухгалтера колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

6.3. Условия оплаты труда директора колледжа определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.4. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6.

7. Иные выплаты

Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора с учетом мнения комиссии, в пределах средств фонда оплаты труда.

7.1. В связи с уходом в очередной отпуск на лечение – до двух окладов (за счет бюджетных или приносящей доход средств, в пределах фонда оплаты труда).

7.2. В связи с рождением детей, несчастными случаями, длительной потерей здоровья работников и членов их семей – по приказу директора.

7.3. На похороны:

- умершего работника или пенсионера ГБПОУ ВО «МИК» – по приказу директора;
- сотрудникам в связи с похоронами мужа, жены, детей, отца, матери (сумму согласовать) в порядке очередности 1000 руб.

7.4. Единовременные выплаты в целях социальной защиты.

Материальная помощь п. 7.2-7.4 оказываться из внебюджетных средств в пределах фонда оплаты труда.

Примечание:

1. Кроме премий, выплачиваемых согласно данного Положения, может проводиться премирование отдельных работников на основании приказов департамента образования и директора колледжа.

2. Премии устанавливаются:

- директору колледжа – приказом директора Департамента образования Владимирской области, за счет средств бюджетных и приносящей доход источников, на основании представленных отчетных данных, ходатайства колледжа и в соответствии с локальными актами колледжа;
- остальным работникам - приказом директора колледжа.

3. Мастера производственного обучения и преподаватели, руководящие и другие работники колледжа премируются за выполнение всех предусмотренных настоящим Положением показателей из стимулирующего фонда, внебюджетных средств и из экономии фонда оплаты труда.

4. Размер премии и стимулирующих выплат снижается работникам, допустившим нарушения трудовой дисциплины, за несвоевременное и неоперативное выполнение обязанностей, обусловленных должностными инструкциями работников, за невыполнение в срок распоряжения руководства и другие нарушения.

5. Полностью лишаются премии лица, совершившие прогул, систематически опаздывающие на работу, появляющиеся на работе в нетрезвом состоянии, привлеченные за хулиганство, пьянство, а также лица, действия или поведение которых снижают имидж колледжа.

6. Решение о выплате (или невыплате) премии за определенный период той или иной группе работников колледжа принимается директором с учетом мнения комиссии, в пределах средств фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается. Выплаты производятся из бюджетных и внебюджетных средств.

7. Выплаты премий работникам за какой-либо период производятся в твердой сумме или в процентах от оклада за пропорционально отработанное время в периоде, за который осуществляется премирование.

8. Стимулирующие выплаты увеличиваются при увеличении объема работ, наличии достаточных средств на оплату труда.

9. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены из-за недостаточного финансирования, а также при изменении или утраты оснований, по которым они были установлены.

**ПЕРЕЧНИ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ,
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ
ПЕРСОНАЛУ КОЛЛЕДЖА**

1. Должности педагогических работников:

мастер производственного обучения;

методист (включая старшего);

преподаватель;

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;

руководитель физического воспитания;

социальный педагог;

педагог-психолог

2. Должности других служащих:

старший мастер

2. Административно-управленческий персонал

1. Должности руководителей учреждения:

а) директор;

б) заместитель директора;

в) заведующий учебной частью;

г) заведующий хозяйственным отделом

2. Должности специалистов:

а) ведущий бухгалтер;

б) инженер-программист (программист);

в) специалист по кадрам;

г) ведущий экономист;

д) ведущий юрисконсульт;

е) контрактный управляющий

3. Должности других служащих (технических исполнителей):

секретарь руководителя

3. Вспомогательный персонал

а) диспетчер образовательного учреждения;

б) должности рабочих:

водитель автомобиля;

гардеробщик;

слесарь-сантехник;

слесарь-ремонтник;

кладовщик;

уборщик производственных помещений;

уборщик служебных помещений;

уборщик территорий;

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Показатели деятельности по итогам работы

| Наименование должностей | Наименование показателей |
|--|---|
| 1 | 2 |
| <p>Мастера производственного обучения, преподаватели, методист</p> | <ul style="list-style-type: none"> - полное и своевременное выполнение всеми обучающимися учебной группы учебного плана и программы производственного и теоретического обучения; - снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины; - сохранение контингента обучающихся; - успешное прохождение всеми обучающимися итоговой аттестации, получение установленных и повышенных разрядов; - успешное участие в профориентационной работе; - достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; - подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня, соревнований; - совершенствование учебно-материальной базы и применение информационных технологий; - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; - наличие учебно-методических комплексов их совершенствование; - проведение уроков высокого качества; - подготовка и проведение качественных внеклассных мероприятий на высоком уровне; - успешное и качественное проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа у обучающихся, родителей, общественности; - уровень, вид и периодичность (частота) проведения мероприятий; - снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, совершивших правонарушения; - успешное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических комиссиях); - успешное участие в профессиональных |

| | |
|--|--|
| | <p>конкурсах различного уровня;</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень участия в ремонте и оформлении кабинета, мастерской; - распространение передового опыта своей работы (доклады на педсоветах, методических комиссиях, конференциях); - своевременные и качественное оформление учебно-планирующей отчетной документации; - участие во внеклассной работе по предмету, профессии, ведение кружков, клубов, секций; - высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины |
| <p>Главный бухгалтер, бухгалтера</p> | <ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное составление финансовой документации, бухгалтерской отчетности и отсутствие замечаний принимаемой стороны; - эффективность финансово-хозяйственной деятельности; - правильная и четкая организация бухгалтерского учета и работы; - качественный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности колледжа; - хорошие результаты по данным проверок контрольно-ревизионных органов, внутреннего контроля; - своевременное и качественное проведение инвентаризации; - соблюдение сроков уплаты заработной платы, налогов и сборов, расчетов с контрагентами; - высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины |
| <p>Зам. директора, Заведующая учебной частью</p> | <ul style="list-style-type: none"> - выполнение годового плана приема и выпуска обучающихся; - сохранение контингента обучающихся; - высокие показатели в учебном процессе; - соблюдение графика учебно-производственного процесса и отсутствие срывов занятий теоретического и производственного обучения; - снижение (отсутствие) пропусков уроков обучающихся без уважительной причины; - высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся; - успешное совершенствование воспитательной работы; - своевременное и качественное оформление документации; - своевременная сдача планирующей и отчетной |

| | |
|--|--|
| | <p>учебной документации;</p> <ul style="list-style-type: none">- эффективное внедрение новых технологий в учебном процессе;- эффективное совершенствование учебно-методической работы;- успешное участие в городских, областных, Всероссийских мероприятиях;- успешная организация проведения предметных недель, открытых уроков, олимпиад, смотров и д.р. мероприятий на высоком профессиональном уровне;- успешное участие в профориентационной работе;- высокие показатели организации приносящей доход деятельности;- разнообразие и качество воспитательных мероприятий в колледже;- качественная работа с сиротами, опекаемыми;- выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы;- организация и проведение мероприятий по профилактике правонарушений;- снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, совершивших правонарушения;- достижение призовых мест в конкурсах, смотрах и т.д.- успехи в сотрудничестве с комиссией по делам несовершеннолетних, УВД, КОС, молодежным комитетом;- своевременное заключение договоров с заказчиками на прохождение производственной практической подготовки обучающихся;- обеспечение санитарно-гигиенических условий, охраны труда, требований пожарной и электробезопасности;- руководство подготовкой мастеров производственного обучения к урокам теоретического обучения, их работой в дни теоретических занятий, закрепленных за ними учебными группами;- повышение квалификации мастеров п/о (стажировки, семинары);- обобщение и распространение передового опыта профессиональной подготовки обучающихся;- развитие профессионального творчества обучающихся и мастеров производственного обучения;- эстетическое состояние наглядного оформления колледжа; - высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины; |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | <p>-отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, потребителей услуг.</p> |
| <p>Зав.хозяйственным отделом, кладовщик, работники рабочих профессий</p> | <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа; - выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - отсутствие недостатков по результатам инвентаризации и др. проверок; - содержание в исправном состоянии материально-технической базы; - безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения колледжа, транспортных средств; - содержание в надлежащем состоянии системы электропитания, освещения, отопления, вентиляции, водоснабжения, канализации и т.д.; - бережное и рациональное использование материальных и энергетических ресурсов; - хорошая организация работы обслуживающего персонала (рабочий, уборщик, слесарь и др.); - активное участие в укреплении учебно-материальной базы колледжа; - своевременная и качественная работа по благоустройству, озеленению и уборке территории; - высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины |
| <p>Педагог-психолог, социальный педагог</p> | <ul style="list-style-type: none"> - результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися; - своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля; - эффективность в работе с трудными обучающимися, детьми-сиротами, опекаемыми, неблагополучными семьями; - успешное выполнение планов работы; - подготовка и проведение качественных внеклассных мероприятий на высоком уровне; - успешное и качественное проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа у обучающихся, родителей, общественности; - уровень, вид и периодичность (частота) проведения мероприятий; - успешное участие трудных обучающихся, детей-сирот, опекаемых в городских, областных, Всероссийских мероприятиях; - снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, |

| | |
|---|--|
| | <p>совершивших правонарушения;</p> <ul style="list-style-type: none"> -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, потребителей услуг. - высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины |
| Библиотекарь | <ul style="list-style-type: none"> -высокая читательская активность обучающихся; - пропаганда чтения как формы культурного досуга; - участие в мероприятиях: колледжа, городских и областных; - качественное оформление тематических выставок; - выполнение плана работы библиотекаря; - высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины. |
| Учебно-вспомогательный персонал, специалист по кадрам | <ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей; - полнота и своевременность регистрации и отправки документов; - качественное хранение документов; - правильность документарного оформления трудовых отношений; - отсутствие нареканий контролирующих организаций; - проявление творчества и инициативы в работе; - достижение хороших результатов; - высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины |
| Лаборант, механик | <ul style="list-style-type: none"> -сохранность лабораторного оборудования; -своевременное устранение неполадок оборудования, содержание его в исправном состоянии; -соблюдение техники безопасности в кабинетах; -отсутствие срывов уроков в следствии неисправности техники и оборудования; -отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию кабинетов; -высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины |
| Водитель | <ul style="list-style-type: none"> -соблюдению ТБ, предупреждение ДТП, безаварийная работа; -обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; -своевременное и качественное прохождение техосмотра транспортных средств; -обеспечение безопасности перевозки людей; -высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины |

| | |
|------------|---|
| электроник | <ul style="list-style-type: none">-обеспечение бесперебойной работы электронного оборудования, его хранение;-ведение системного учета и анализа показателей использования электронной техники;- внедрение инновационных технологий в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное управление;-высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины. |
|------------|---|