

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Владимирской области
«Кольчугинский политехнический колледж»
(ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК»)**

П Р И К А З

05 сентября 2023г.

№ 57

**Об утверждении и введении в действие
положения об оплате труда**

**В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами трудового
законодательства РФ**

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК» в новой редакции.
2. Ввести в действие "Положение об оплате труда " в новой редакции с 01.09.2023 года.
3. Разместить "Положение об оплате труда" на официальном сайте Колледжа
4. Контроль за исполнение приказа оставляю за собой.

Директор ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК»



Бондарь Е.А.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ ВО

«Кольчугинский ПК»

Е. А. Бондарь

Приказ № 57 от 05 сентября 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования Владимирской области**

« Кольчугинский политехнический колледж»

(ГБПОУ ВО «Кольчугинский ПК»)

г. Кольчугино 2023г.

I Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Владимирской области «Кольчугинский политехнический колледж» разработано на основе постановления Правительства Владимирской области от 23 июня 2023 г. № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области». (Приложение 1).

1.2. Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива колледжа, утверждено директором колледжа и регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Владимирской области «Кольчугинский политехнический колледж». Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива колледжа.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа, его структурных подразделений (филиалов и т.п.). Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п. относительно к получаемому доходу колледжа от средств, поступающих от приносящих доход деятельности и призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы учебного заведения.

1.4. Положение вступает в действие с 01.01.2023 года. По инициативе группы работников колледжа, директора колледжа и собрания коллектива колледжа Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены или дополнены.

1.5. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Владимирской области «Кольчугинский политехнический колледж» за счет средств областного бюджета и иных источников привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (Приложение 2) (далее - ПКГ) и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в колледж по совместительству;
- порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- систему оплаты и стимулирования труда структурных подразделений колледжа.

1.6. Введение в колледже новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

1.7. При переходе на новую систему оплаты труда все работники колледжа письменно уведомляются не позднее, чем за 2 месяца до наступления новых условий. Со всеми работниками по их заявлению заключается дополнительное соглашение к Трудовому договору в соответствии требованиями Трудового Кодекса.

1.8. В целях совершенствования оплаты труда в колледже директор колледжа организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.9. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам колледжа, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении под председательством директора колледжа создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе заместителей директора, заведующих отделениями, руководителей предметных цикловых комиссий, представителя трудового коллектива.

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора колледжа.

1.10. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором колледжа (Приложение 3) и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемом директором колледжа с каждым работником.

1.11. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы. 20-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, основная часть заработной платы выплачивается 5-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до дат увольнения и начала отпуска.

1.12. Основные понятия и термины, используемые в данном положении:

Средняя заработная плата

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учетом компенсационных, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду.

Минимальный размер оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается. Размер минимальной заработной платы устанавливается Федеральным законом или Постановлением Губернатора по области.

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в колледже.

Стимулирующие выплаты персонализированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

Премии

Выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и по итогам работы.

Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в трудовом коллективе колледжа. Заключается между коллективом в лице представителей работников учебного заведения и директором учебного заведения.

Штатные работники

Работники, работающие в колледже на постоянной основе по Трудовому договору.

Внутреннее совмещение работ

Работники колледжа, привлекаемые для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами учебного заведения при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

Работники совместители

Работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности колледжа в соответствии с уставными задачами учебного заведения.

2 Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учебного заведения формируется директором колледжа на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры:

- базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.3. Колледж, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

2.1.4. Размеры выплат по оплате труда работников колледжа устанавливаются на основе требований и критериев, определенных настоящим Положением с учетом:

- требований *единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;*
- Требований *единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов и служащих;*
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников колледжа.

2.1.5. Размеры выплат по оплате труда работникам колледжа устанавливаются директором колледжа самостоятельно в соответствии с ПКГ на основе расчетов и в пределах

средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Приложение 3) и включают в себя:

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы – минимальный оклад, ставка заработной платы работника Колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы 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.

Данная выплата устанавливается решением директора Колледжа на учебный год. В дальнейшем с учетом качества выполняемых работ и наличием средств, предусмотренных на оплату труда, может повышаться или понижаться. Базовый размер должностного оклада меняется с момента изменения уровня минимальной заработной платы в соответствии с Федеральным и областными законами.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. В колледже устанавливаются компенсационные выплаты согласно Приложения 3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам колледжа в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и государственными нормативными актами к базовым (минимальным) окладам (установленным должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессионально-квалификационным уровням ПКГ.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. В целях повышения качества деятельности колледжа и стимулирования результативности и качества труда работников учебного заведения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет категориям работников указанным в Приложении 2;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются директором колледжа в процентном отношении или в абсолютных размерах к окладам (ставкам) по соответствующим профессионально квалификационным уровням ПКГ в пределах бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением

на оплату труда работников и выплачиваются в соответствии со сметными назначениями и штатным расписанием. (Приложение 3).

2.3.3. Выплаты премий работникам производятся по представлению комиссии по подведению итогов, представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений колледжа. Решение о выплате премий заместителям директора колледжа и главному бухгалтеру производятся по решению директора на основе оценки результатов работ. (Приложение 4).

2.4. Условия оплаты труда директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера.

2.4.1. Заработная плата директора колледжа состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и устанавливается учредителем - Министерством образования и молодежной политики Владимирской области на условиях Трудового договора.

2.4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

2.4.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором колледжа на 10-30 процентов ниже должностного оклада установленного директору учредителем. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

2.4.4. Для заместителей директора колледжа, главного бухгалтера директор колледжа устанавливает перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки устанавливаются с учетом перечня критериев оценки эффективности работы областных бюджетных учреждений, Министерством образования и молодежной политики Владимирской области. Данный перечень включается в текст Трудового договора с работником.

2.4.5. Премирование директора колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы, определенными Министерством образования и молодежной политики Владимирской области и за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных Министерством образования и молодежной политики Владимирской области на эти цели.

2.4.6. Директору колледжа за работу по развитию приносящей доход деятельности устанавливается доплата в размере 6 процентов от дохода, поступившего в образовательную организацию в течение месяца от приносящей доход деятельности без учета средств на заработную плату работников с начислениями, но не свыше должностного оклада руководителя образовательной организации. Данная доплата выплачивается ежемесячно по итогам прошедшего месяца. Основанием для выплаты указанной доплаты является приказ Министерства образования и молодежной политики Владимирской области.

2.4.7. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6.

2.5 Иные выплаты

Работникам Колледжа может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

Работникам Колледжа может выплачиваться премия по итогам финансового года, премия выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда в размере оклада или среднего заработка и в фиксированной сумме, которая является одинаковой для всех работников, и не зависит от их должности и стажа работы. Премия выплачивается пропорционально части года, в течение которой работник трудился на предприятии.

Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3 Другие вопросы оплаты труда

3.1. Штатные расписания по всем видам деятельности учебного заведения, включает все должности работников и ежегодно утверждаются директором колледжа.

3.2. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем - Министерством образования и молодежной политики Владимирской области.

3.3. В штатном расписании колледжа предусматриваются должности педагогического состава, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

3.4. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и постановлением Правительства Владимирской области от 23 июня 2023 г. № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области». Для обеспечения преподавателями реализации учебно-воспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты. С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие выплаты. (Приложение 3).

3.5. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором колледжа.

3.7 Порядок исчисления заработной платы педагогических работников колледжа.

3.7.1 Месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.7.2 Тарификация преподавателей производится один раз в год.

3.7.3 За время работы в колледже и летних каникул обучающихся, а так же в периоды отмены учебных занятий для обучающихся, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

3.7.5 Преподавателям, поступившим на работу в течении учебного года, средняя месячная 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 часовой ставке.

3.7.6 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы.

3.7.7 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.

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

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.

3.7.9 В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними 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.

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

3.7.10 В случае, когда руководитель физического воспитания и преподаватель – организатор освобождаются от учебных занятий, 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.

3.7.11 В колледже изменения в течении учебного года в учебных планах, перевод обучающихся с одних специальностей на другие, а так же слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В этом 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.

3.7.12 Оплата труда мастеров производственного обучения колледжа отделения начального профессионального образования производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации. Количество мастеров производственного обучения отделения начального профессионального образования устанавливается из расчета 1 единица на учебную группу производственного обучения.

Должность мастера производственного обучения по вождению транспортных средств устанавливается из расчета 1500 часов в год учебной нагрузки на каждого мастера производственного обучения.

Должность мастера производственного обучения отделения среднего профессионального образования устанавливается из расчета 1080 часов в год 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.

Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной нагрузки и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,50; 0,75 должностного оклада.

Мастерам производственного обучения отделения начального профессионального образования колледжа наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения, в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном ст. Трудового Кодекса РФ, за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.8. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются самостоятельно директором колледжа пропорционально отработанному времени.

3.8.1 Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам.

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.

Для преподавателей – путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

4 Заключительные положения

4.1. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам колледжа, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

4.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера. При этом, объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 17,5 процентов средств направляемых на оплату труда.

4.2.1 Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников колледжа производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- при получении образования;
- при присвоении квалификационной категории.

4.3 Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников колледжа.

4.3.1 Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных Уставом колледжа и правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, регулируется графиками и планами работы, в т. ч. личными планами работника, и может быть связана с:

- участием в работе педагогических, методических советов, с проведением родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;
- дежурствами в колледже в период образовательного процесса;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.3.2 Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору

колледжа с учетом мнения Совета колледжа. Объем учебной нагрузки не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учебных групп и часов по учебным планам и программам. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

4.3.3 Преподавателям колледжа, у которых по не зависящим от них причинам в течении 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.

4.4 Порядок определения уровня образования

4.4.1 Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

4.4.2 Требования к уровню образования, определенные в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты тарифно – квалификационных характеристик по должностям работников колледжа предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога – психолога.

4.4.3 Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не даёт.

Окончание трех неполных курсов высшего учебного заведения дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.4.4 Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии колледжа, в порядке исключения, могут быть назначены директором колледжа на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад.

4.5 Порядок определения стажа педагогической работы

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

**Нормативные правовые акты, принятые в связи с введением
новой системы оплаты труда**

1. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216 Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
3. Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
4. Закон Владимирской области от 12.12.2014 N 147-ОЗ "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Владимирской области и признании утратившими силу отдельных законов Владимирской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета".
5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".
6. Постановление Правительства Владимирской области от 23 июня 2023 г. № 432 «Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области».

Приложение 2

Базовые должностные оклады для ПКГ и повышающие коэффициенты в государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Владимирской области «Кольчугинский политехнический колледж»

Наименование ПКГ	Уровень ПКГ	Базовые оклады		Перечень профессий в колледже
		Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Базовый оклад, руб. устанавливается согласно действующему законодательству РФ и Правительства Владимирской области	
1	2	3	4	5
1. Учебно вспомогательный персонал	Первый	1,0		Секретарь учебной части
	Второй	1,0		-
		1,11		Диспетчер образовательного учреждения
2. Педагогические работники	Первый	1,0		Музыкальный руководитель
	Второй	1,02		Педагог-дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель
		1,03		мастер п/о, методист педагог-психолог
	Четвертый	1,05		Преподаватель, преподаватель ОБЖ, руководитель физвоспитания, тьютор, воспитатель

Повышающие коэффициенты, учитывающие уровень образования, стаж работы и квалификацию педагогических работников всех уровней ПКГ:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,20
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,10
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория:	1,80

	Первая категория	2,16
	Высшая категория	

Наименование ПКГ	Уровень ПКГ	Базовые оклады		Перечень профессий в колледже
		Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Базовый оклад, руб. устанавливается согласно действующему законодательству РФ и Правительства Владимирской области	
1	2	3	4	5
3.Руководители структурных подразделений	Первый	1,0		-
	Второй	1,18		Начальник отдела кадров, зав. отделением
	Третий	Определяется по средней з/п работников (без комп.выплат)		Директор
		Устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя		Заместители, главный бухгалтер
4. Работники библиотеки		1,5		Заведующий библиотекой
		1,4		Ведущий библиотекарь, библиотекарь 1 категории

Повышающие коэффициенты, учитывающие уровень образования и квалификацию работников библиотеки:

Наименование коэффициента	Основание для повышения базовой единицы	Заведующий библиотекой	Ведущий библиотекарь, библиотекарь 1 категории	Наименование коэффициента
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,4	1,3	
	Среднее специальное образование	1,3	1,25	
Коэффициент квалификации	Вторая категория	-	1,1	
	Первая категория	-	1,2	
	Ведущая категория	-	1,3	

	Высшая категория	-	1,5	
--	------------------	---	-----	--

Наименование ПКГ	Уровень ПКГ	Базовые оклады		Перечень профессий в колледже
		Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Базовый оклад, руб. устанавливается согласно действующему законодательству РФ и Правительства Владимирской области	
1	2	3	4	5
5.Общепромышленные должности служащих	Первый	1,0		-
		1,0		Работник 1 уровня с приставкой «старший», лаборант, инспектор по кадрам, секретарь руководителя
	Второй	1,11		Работник 2 уровня с приставкой «старший», работник 2 уровня II внутри-должностной категории
		1,79		Начальник хоз.отдела, зав. общежитием, работник 2 уровня 1 внутридолжностной категории
	Третий	1,0		Бухгалтер, программист, инженер, специалист по кадрам, экономист
		1,33		Работник 2 уровня
		1,46		Работник 3 уровня
		1,87		Работник 4 уровня
		2,07		Гл.специалисты, зам.главного бухгалтера
	Первый	1,0		Гардеробщик, уборщик территории
1,04			Уборщик производственных и служебных помещений, сторож (вахтер), кладовщик	

		1,09		Слесарь-сантехник , электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, столяр
	Второй	1,0		Водитель автомобиля (категории В, легковой автомобиль), слесарь-сантехник , электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, столяр.
		1,11		Слесарь-ремонтник, водитель автомобиля
		1,23		Водитель автомобиля (категории С, грузовой автомобиль)
		1,79		Рабочий на особо важных ответственных участках: водитель автомобиля (категории Д, автобус)

Повышающий коэффициент спецификации- величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) специалистов, служащих, педагогических работников, работников рабочих профессий в колледже устанавливается:

1. За работу с детьми-сиротами, проживающими в общежитии колледжа
 - социальному педагогу К-1,1
 - воспитателю К-1,1
2. За подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций цветной металлургии:
 - мастеру п/о К-1,15
3. Выпускника профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):
 - с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) К-1,8
 - с высшим образованием К-1,7
 - со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) К-1,7
 - со средним профессиональным образованием К-1,6
4. За организованную подвозку групп детей автобусами образовательной организации:
 - водителям К-3,0

1. Выплаты компенсационного характера

устанавливаются к должностным окладам (ставкам) и включают в себя:

1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда и составляют:

а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%

б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%

1.2. Выплаты за условия отклоняющихся от нормальных:

1.2.1. За работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ) производится в размере 35% должностного оклада (ставки) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов

1.2.2. а) При выполнении работником с повременной оплатой труда, работ различной квалификации, оплату производить по более высокой квалификации.

б) При выполнении работником со сдельной оплатой труда, работ различной квалификации, его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

1.2.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или использовании обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором осуществляются в размерах устанавливаемых по соглашению сторон с учетом содержания работ и их объема.

1.3. Оплата сверхурочной работы осуществляется в следующем порядке:

- за первые 2 часа работы не менее чем в 1,5 размере

- за последующие часы – не менее чем в 2 размере.

По желанию работника сверхурочная работа может оплачиваться по обычным тарифам с предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного сверхурочного времени.

1.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни:

- оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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.

1.5. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2. Выплаты за дополнительную работу

2.1. Непосредственно связанную с образовательным процессом в % к должностному окладу (ставке заработной платы)

2.2. Не связанные с образовательным процессом в % к должностному окладу (ставке заработной платы)

2.3 Выплаты преподавателям и мастерам производственного обучения за заведование оборудованными и паспортизированными:

учебными кабинетами	10%
лабораториями	15%
тиром	10%
музеем	15%
спортзалом	15%
ФОК (ом)	15%
учебными мастерскими **	от 5 до 20%
учебно-производственными мастерскими**	от 5 до 35%

2.4 Выплаты преподавателям и мастерам производственного обучения за осуществление руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями – 15%

** на одного мастера производственного обучения могут возлагаться обязанности заведующего не более чем двух учебных мастерских колледжа.

на одного преподавателя могут возлагаться обязанности заведующего не более чем двух учебных кабинетов.

2.5 Выплаты за дополнительный объем работы не входящий в круг основных обязанностей работников колледжа до 100% от должностного оклада устанавливаются приказом по колледжу.

2.6 Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников от 5 до 20%

3. Выплаты стимулирующего характера (в т.ч. выплаты за дополнительную работу)

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

3.1.1. За работу непосредственно связанную с образовательным процессом:

а) выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости групп в профессиональных образовательных организациях, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих:

до 15 человек 2700 руб.

15 человек и более 4000 руб.

б) выплаты преподавателям за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости группы:

до 13 человек 10% от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом учебной нагрузки

более 13 человек 20% от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом учебной нагрузки

в) преподавателю, проводящему лабораторные работы без лаборанта до 10% (по реальной занятости)

3.1.2. За ведение кружка (секции) до 25%

3.1.3. В других случаях в виде разовых стимулирующих выплат за достигнутые результаты работы и выполнение важных производственных задач.

3.2. Выплаты за качество выполненных работ

3.2.1. педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

3.2.2. работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный":

руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

3.2.3. Работникам, награжденным знаком или имеющим звание «Почетный работник СПО», «Почетный работник НПО», «Отличник СПО или НПО» - до 10%

3.2.4. Работникам, награжденным знаком или имеющим звание «Отличник физической культуры и спорта» - до 7,5%.

3.2.5. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые звания по профилю дисциплин или колледжа соответственно:

20% кандидатам наук

50% докторам наук

3.2.6. Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты стимулирующего характера производятся по каждому основанию.

3.2.7. Работникам за особые заслуги перед колледжем, развитие системы СПО:

Например: Победителям конкурса «Преподаватель года» и др. увеличение ставки (оклада) до 15% в течение следующего учебного года.

3.2.8. Основному персоналу и руководителям структурных подразделений участвующим во внедрении инновационных образовательных программ, в создании и функционировании экспериментальных площадок и др. до 15% от оклада (ставки) на период действия инновационных программ.

3.2.9. Мастерам производственного обучения отделения НПО за выполнение воспитательных функций – 1000 руб. в месяц.

3.2.10. Внешним совместителям за стаж работы 7 лет и более в реальном секторе экономики в соответствии с направлением преподаваемой специальной дисциплины или МДК, по рекомендации аттестационной комиссии колледжа, с учетом стажа и опыта работы, обладанием коммуникабельных способностей и педагогических навыков, приказом директора преподавателю может быть установлена стимулирующая выплата в размере от 80% до 116% должностного оклада.

3.2.11. Выплаты специалистам и служащим, работникам рабочих профессий устанавливаются индивидуально, согласно приказа директора Колледжа.

3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в колледже к должностному окладу:

а) выплату работникам 1,4,5 и 6 профессионально-квалификационной группы (см. Приложение 2) при наличии стажа работы в колледже:

от 1 до 2 лет - 5%

от 2 до 5 лет - 10%

от 5 до 10 лет - 20%

- от 10 до 15 лет -25%
- от 15 до 20 лет -30%
- от 20 до 25 лет -35%
- более 25 лет -40%

б) выплату библиотечным и медицинским работникам государственных областных учреждений отрасли образования в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

- от 5 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 20 лет - 30%;
- от 20 до 25 лет - 35%;
- свыше 25 лет - 40%.

3.4. Стимулирующие выплаты директору колледжа устанавливаются Учредителем.

3.5. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются согласно уровня возложенных на них задач и качества их выполнения в размерах до 100% от должностного оклада.

3.6. Премияльные выплаты, разовые выплаты по итогам работы согласно разработанных критериев (см. Приложение 4).

3.7. По решению Совета работников колледжа могут устанавливаться стимулирующие персональные надбавки и другие выплаты, не указанные в данном приложении.

3.8. Выплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей (под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, а так же семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними):

- преподавателям и мастерам производственного обучения, работающим в группах, имеющих в составе детей из социально-неблагополучных семей – 5% к ставке заработной платы

- преподавателю, выполняющему функции председателя Совета по профилактике безнадзорности и правонарушений-10%

- преподавателям и мастерам производственного обучения, исполняющим функции классного руководителя в группах, имеющих в составе детей из социально-неблагополучных семей – 10% к ставке заработной платы

- воспитателю общежития - 5% к должностному окладу

- социальному педагогу - 15 % к должностному окладу

- педагогу-психологу - 10% к должностному окладу

- педагогу-организатору - 5% к должностному окладу

3.9 Выплаты мастеру производственного обучения по вождению транспортных средств за техническое обслуживание учебного автомобиля – 30% к должностному окладу.

3.10 Выплата надбавки водителям за присвоенную квалификационную категорию (за классность):

- водителям I класса - в размере 25% установленного должностного оклада

- водителям II класса - 10% установленного должностного оклада

Квалификационные категории "водитель автомобиля третьего класса", "водитель автомобиля второго класса" и "водитель автомобиля первого класса" присваиваются водителям автомобиля в соответствии с квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады,

утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 N 58/3-102, на основании решения аттестационной комиссии колледжа.

3.11 Стимулирующие надбавки за развитие внебюджетной деятельности до 100% от должностного оклада или фиксированной суммой, согласно Положению о внебюджетной деятельности.

Примечание: Размеры выплат, указанных в п.п. 3.1.1.б, 3.1.1.в, 3.1.1.г., 3.2.2., 3.2.3., 3.2.4., 3.2.5., 3.9 утверждаются ежегодно Советом колледжа.

Премирование по итогам работы

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Заместитель директора по учебной и научно-методической работе	1. Качество организации и проведения контроля за учебным процессом в колледже - промежуточная успеваемость: - 75% - 100% - 74%-70 % Ниже 70%-	20 10 -	Ежеквартально
	2. Сохранность контингента - коэффициент выбытия из колледжа по неуважительным причинам не более 1,25 % за квартал	20	
	4. Посещаемость обучающимися учебных занятий: - процент пропусков занятий без уважительной причины не более 5%	20	
	5. Эффективная организация работы по комплексному учебно-методическому сопровождению дисциплин учебного процесса	10	
	6. Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб к организации качества выполняемой работы	10	
	7. Отсутствие дисциплинарных взысканий	10	
	8. Обеспечение качественного заполнения электронных баз данных и сопровождения информационных систем - отсутствие замечаний	10	
		1. Качество организации и проведения контроля за учебным процессом в колледже Количество успевающих по итогам семестра - 90-100%; - 89%-85%; - ниже 85%	
2. Позитивная динамика учебных достижений студентов по результатам аттестации		10	
3. Обеспечение эффективного участия педагогического персонала в мероприятиях регионального уровня		20	
4. Качественная организация работы общественных органов (методсовета, педсовета)		20	
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты,		10	

	исполнение приказов)		
	6. Обеспечение информационной открытости	10	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Зам. директора по воспитательной работе	1. Уровень дисциплины обучающихся и соблюдение правил внутреннего распорядка -отсутствие серьезных нарушений правил внутреннего распорядка (кража, драка, нанесение телесных повреждений)	10	Ежеквартальн о
	2. Сохранность контингента - коэффициент выбытия из колледжа по неуважительным причинам не более 1,25 % за квартал	20	
	3. Посещаемость обучающимися учебных занятий : -процент пропусков занятий без уважительной причины не более 5%	10	
	4. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	20	
	5. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж колледжа у общественности, обучающихся, родителей	20	
	6. Эффективность деятельности органов студенческого самоуправления (оценивается по результатам деятельности)	10	
	7. Отсутствие нареканий, обоснованных жалоб к организации качества выполняемой работы.	10	
	8. Отсутствие дисциплинарных взысканий	10	
	9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов)	10	
	1. Качество организации и проведения контроля за учебным процессом в колледже Количество успевающих по итогам семестра - 90-100%; - 89%-85%; - ниже 85%	30 20 -	
	2. Сохранение доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях - стабильность - увеличение - снижение	20 30 -	
	3. Снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня - сохранение на том же уровне - снижение - увеличение	10 20	
	4. Отсутствие замечаний по соблюдению льгот и гарантий детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10	

	5. Состояние эстетической наглядности в здании колледжа	10	
	8. Подготовка и размещение материала на сайте колледжа	10	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Заместитель директора по учебно-производственной работе	1. Эффективный контроль обеспечения качества практического обучения, учебной и производственной практики: Количество аттестованных-100%	20	Ежеквартально
	2. Сохранность контингента - коэффициент выбытия из колледжа по неуважительным причинам не более 1,25% за квартал	20	
	3. Посещаемость обучающимися учебных занятий : -процент пропусков занятий без уважительной причины не более 5%	10	
	3. Организация работы по комплексному учебно-методическому обеспечению учебно-производственного процесса	10	
	4. Своевременная реализация договорных отношений с предприятиями по вопросам проведения производственной практики, уроков на производстве, экскурсий	20	
	5. Отсутствие дисциплинарных взысканий	10	
	6. Высокий уровень исполнительской дисциплины (документация, отчеты, исполнение приказов)	10	полугодовая
	1. Качество организации и проведения контроля за учебным процессом в колледже Количество успевающих по итогам семестра - 90 %-100%; - 89%-85%; - ниже 85%	30 20	
	2. Позитивная динамика учебных достижений студентов по результатам аттестации	10	
	3. Эффективный контроль обеспечения качества практического обучения, учебной и производственной практики: Количество аттестованных-100%	20	
	4. Организация эффективной работы службы содействия трудоустройству	10	
	5. Эффективная организация работы по повышению квалификации мастеров производственного обучения	10	
6. Оперативная подготовка и качественное исполнение заданий по формированию электронных баз данных для интеграции в региональную и федеральную информационные	15		

	системы, по организационному и техническому сопровождению работ по информатизации образовательного процесса		
	7. Подготовка и размещение материала на сайте колледжа	5	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Зам. директора по АХР	1. Отсутствие предписаний по состоянию охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности в колледже, по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях	15	Ежеквартально
	2. Качество организации и проведения текущих и капитальных ремонтов помещений, систем, оборудования, кровли, фасадов	15	
	3. Своевременное составление необходимой отчетности и предоставление ее в установленные сроки в соответствующие органы	15	
	4. Эффективная работа с подрядными организациями, обслуживающими инфраструктуру колледжа	15	
	5. Своевременность исполнения заявок руководителей подразделений на материалы и оборудование, ремонтные работы	10	
	6. Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности	10	
	7. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству работы	10	
	8. Отсутствие дисциплинарных взысканий	10	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, ведущий экономист, ведущий бухгалтер, бухгалтер	1. Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан-получателей образовательных услуг. Отсутствие замечаний, санкций к организации и качеству работы. Отсутствие фактов совершения сделок без согласования с департаментом образования (в случае, если такое соглашение предусмотрено действующим законодательством).	20	Ежеквартально
	2. Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).	10	
	3. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности.	10	

	4. Обеспечение строгого соблюдения финансовой, кассовой дисциплины, локальных актов колледжа.	10
	5. Обеспечение рациональной организации учета и отчетности в колледже на основе максимальной автоматизации бухгалтерского учета, применения прогрессивных форм и методов учета и контроля.	10
	6. Своевременность и правильность отражения на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, составления регистров бухгалтерского учета.	10
	7. Обеспечение установленного порядка хранения документов, денежных средств, денежных документов и бланков строгой отчетности.	10
	8. Своевременная и качественная подготовка необходимой документации по финансово-хозяйственной деятельности колледжа.	10
	9. Выявление внутрихозяйственных резервов на основе проведения экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности колледжа по данным бухгалтерского учета и отчетности	10

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Инженер по охране труда	1. Высокий уровень контроля за соблюдением законодательных, нормативно-правовых актов по охране труда и учебного процесса в колледже	20	Ежеквартально
	2. Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике снижения травматизма среди обучающихся и работающих в колледже	20	
	3. Организация качественной пропаганды по охране труда	20	
	4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д)	20	
	5. Своевременная организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда	20	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
1. Преподаватели	1. Участие в областных конкурсах, в т. ч. профессионального мастерства, конференциях, олимпиадах - участие - призовые места	30 50	Ежемесячно, при наличии показателей в отчетном месяце
	2. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня (если не в рамках пункта 1)	10	
	3. Качественное проведение открытых мероприятий, мастер-классов, презентаций, недели цикловых методических комиссий и т.п.	10	
	4. Наличие публикаций в СМИ	5	
	5. Участие группы в воспитательных мероприятиях, проводимых в колледже и в городе для преподавателей, выполняющих роль классного руководителя)	5	Ежеквартально
	6. Качество организации и проведения учебных занятий: промежуточная успеваемость: - 75-100%; - 74-65 % - ниже 65	20 10	
	7. Отсутствие неаттестованных по результатам предшествующего подведения	20	
	8. Комплексное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин	10	
	9. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	30	
	10. Наличие положительных отзывов со стороны студентов, родителей, общественности, работодателей (подтвержденное документально)	5	
	11. Выполнение государственного задания: - выпуск и сохранение контингента в группе; - дипломы с отличием – более 4,6 %; - повышенные разряды или завершивших обучение на «4» и «5» по основной профессиональной образовательной программе – более 35% - трудоустройство выпускников – более 75%	10	
	12. Обеспечение выполнения плана приема, активная профориентационная работа: - проведение профориентационных мероприятий	5	По итогам учебного года
	- потупление одного-двух абитуриентов в колледж по результатам профориентационной работы	10	
	13. Качество организации и проведения учебных занятий:		По итогам семестра

Успеваемость по итогам семестра: - 90-100%; - 90-85 %; - ниже 85	30 20 -	
14. Позитивная динамика учебных достижений студентов по результатам аттестации: - на основании мониторинга, проводимого зав.отделением	5	По итогам семестра
15. Отсутствие отчисленных по причине неуспеваемости по дисциплине	15	По итогам семестра
16. Призовые места в конкурсе кабинетов, лабораторий, мастерских: - первое место; - призовые места в номинациях	30 20	По итогам учебного года
17. Призовые места в смотре-конкурсе цикловых методических комиссий (для председателей ЦМК): -первое место; -призовые места в номинациях	30 20	По итогам учебного года
18. Организация разработки УМК дисциплин, модулей и их экспертиза (преподаватели и председатели ЦМК)	20	По итогам семестра
19. Качество организации подготовки и защиты дипломных проектов на отделении СПО: - количество студентов, защитивших дипломные проекты-100% (для преподавателей, курирующих технологическую и экономическую часть дипломных проектов)	20	По итогам учебного года
20.Наличие выпускных квалификационных работ , определенных работодателями, как значимые(подтвержденные рецензиями)	5	По итогам учебного года
21. Успеваемость по итогам семестра 90-100% (для преподавателей, выполняющих функции классного руководителя)	10	По итогам семестра
22. Сохранность контингента - отсутствие отчисленных по неуважительной причине (для преподавателей, выполняющих функции классного руководителя)	5	полугодие

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
1. Руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ	1.Личное участие в областных конкурсах, в т. ч. профессионального мастерства, конференциях, олимпиадах -участие - призовые места	30 50	Ежемесячно, при наличии показателей в отчетном месяце
	2.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня (если не в рамках пункта 1)	10	
	3. Участие команды колледжа в военно-		

спортивных мероприятиях в городе и области: а) участие команды б) призовые места в городских мероприятиях в) призовые места в областных мероприятиях г) победители областных соревнований и мероприятий (для руководителей спортивных секций)	10 20 50	
4. Наличие публикаций в СМИ	5	Ежеквартально
5. Качество организации и проведения учебных занятий: промежуточная успеваемость: - 75-100%; - 74-65 % - ниже 65	20 10	
6. Отсутствие не аттестованных по результатам предшествующего подведения	20	
7. Комплексное методическое обеспечение преподаваемых дисциплин	10	
8. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	30	
9. Организация внеклассной работы (спортивных мероприятий, дней ГО, здоровья в колледже, результативной работы секций, кружков)	10	
10. Сохранение доли обучающихся, занимающихся в секциях, кружках	5	
11. Качество организации и проведения учебных занятий: Успеваемость по итогам семестра: - 90-100%; - 90-85 %; - ниже 85	30 20 -	По итогам семестра
12. Позитивная динамика учебных достижений студентов по результатам аттестации: - на основании мониторинга, проводимого зав. отделением	10	По итогам семестра
13. Отсутствие отчисленных по причине неуспеваемости по дисциплине	10	По итогам семестра
14. Призовые места в конкурсе кабинетов, лабораторий, мастерских: - первое место; - призовые места в номинациях	30 20	По итогам учебного года

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Социальный педагог	1. Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике	10	Ежеквартально

	правонарушений и преступлений		
	2. Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	10	
	3. Активное участие в мероприятиях по социально-педагогическому сопровождению учебно-воспитательного процесса	10	
	4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов)	10	
	5. Снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	10	
Педагог-организатор	1. Эффективность участия в мероприятиях по воспитательной работе в (смотре, конкурсах и др)	10	ежеквартальн о
	2. Высокое качество проведения колледжных мероприятий с обучающимися	10	
	3. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов)	10	
	4. Пополнение сайта новыми материалами	10	
	5. Инициатива и реализация творческих идей. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа	10	
Педагог-психолог	1. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	10	ежеквартальн о
	2. Охват обучающихся психолого-педагогической поддержкой и эффективность работы	10	
	3. Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	10	
	4. Активное участие в мероприятиях по социально- психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса	10	
	5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	10	
	5. Личное участие в областных конкурсах, в т. ч. профессионального мастерства, конференциях, олимпиадах		
	- участие	30	
	- призовые места	50	
6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня (если не в рамках пункта 5)	10		
7. Наличие публикаций в СМИ	5		
8. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	30		

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Мастер производственного обучения	1. Участие в областных конкурсах, в т. ч. профессионального мастерства, конференциях, олимпиадах - участие - призовые места	30 50	Ежемесячно, при наличии показателей в отчетном месяце
	2. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня (если не в рамках пункта 1)	10	
	3. Качественное проведение открытых мероприятий, мастер-классов, презентаций, и т.п.	10	
	4. Организация открытых мероприятий внеклассной работы по профессиональной направленности: - неделя профессии; - олимпиады профмастерства; - конкурсы и др. мероприятия	5	
	5. Публикации в СМИ	5	
	6. Уровень знаний, умений и навыков по итогам промежуточной успеваемости: - качественный показатель составляет: 75% -100%; 74%-65%; ниже 65 %	20 10 -	Ежеквартально
	7. Уровень организации и качества проведения уроков производственного обучения	10	
	8. Отсутствие не аттестованных по результатам предшествующего подведения	10	
	9. Комплексное методическое обеспечение производственного обучения	10	
	10. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	30	
		11. Качество организации подготовки и защиты дипломных проектов на отделении подготовки квалифицированных рабочих - количество студентов, защитивших дипломные проекты-100% (для мастеров, курирующих выпуск)	
		1. Уровень знаний, умений и навыков по итогам успеваемости за семестр качественный показатель составляет: 90-100%; 74-70%; Ниже 69%-	20 10 -
	2. Отсутствие отчисленных по	20	полугодие

	неуважительной причине		
	3. Позитивная динамика учебных достижений студентов по результатам аттестации: - на основании мониторинга,	10	полугодие
	4. Развитие технического и художественного творчества в учебных группах	5	По итогам учебного года
	5. Призовые места в смотре-конкурсе цикловых методических комиссий (для председателей ЦМК): -первое место; -призовые места в номинациях	30 20	По итогам учебного года
	6. Призовые места в конкурсе кабинетов, лабораторий, мастерских: - первое место; - призовые места в номинациях		По итогам учебного года
Мастер производственного обучения по вождению	1. Отсутствие ДТП при проведении занятий по вождению	30	ежеквартально
	2. Содержание учебного автомобиля в исправном состоянии	20	
	3. Результаты сдачи экзамена в ГИБДД с первого раза: - 90% - 100%; - 75% - 89%; - менее 75%	30 20 -	
	1. Прохождение ежегодного технического осмотра учебного автомобиля с первого раза	15	полугодие
	2. Использование учебного автомобиля для хозяйственной деятельности колледжа	15	
	3. Количество ремонтных дней в среднем за месяц: -1 день -3 дня - 6 дней	20 10 -	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Начальник отдела кадров, специалист отдела кадров	1. Качественное и своевременное ведение документации	20	Ежеквартально
	2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации. Исполнение приказов и т.д.)	20	
	3. Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	20	
	4. Высокая степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач колледжа	20	
	5. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	10	

	6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пользователей государственной услуги	10	
--	--	----	--

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Заведующий отделением	1. Качество организации и проведения контроля за учебным процессом в колледже - промежуточная успеваемость: - 75% - 100% - 74%-70 % Ниже 70%-	20 10 -	Ежеквартально
	2. Посещаемость обучающимися учебных занятий: - процент пропусков занятий без уважительной причины не более 5%	25	
	3. Отсутствие грубых нарушений правил внутреннего трудового распорядка	20	
	4. Использование эффективных форм работы со студентами по обеспечению качества обучения	10	
	5. Эффективность деятельности органов студенческого самоуправления (по результатам деятельности)	5	
	6. Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб к организации качества выполняемой работы со стороны родителей	10	
	7. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации. Исполнение приказов и т.д.)	10	
	8. Личное участие в областных конкурсах, в т. ч. профессионального мастерства, конференциях, олимпиадах - участие - призовые места	30 50	
	9. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня (если не в рамках пункта 5)	10	
	10. Наличие публикаций в СМИ	5	
	11. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	30	
Заведующий отделением	1. Качество организации и проведения контроля за учебным процессом в колледже Количество успевающих по итогам семестра - 90 %-100%; - 89%-85%; - ниже 85%	30 20	полугодие
	2. Позитивная динамика учебных достижений студентов по результатам аттестации	10	
	3. Эффективный контроль обеспечения качества практического обучения, учебной и	20	

	производственной практики: Количество аттестованных-100%		
	4. Сохранность контингента - коэффициент выбытия из колледжа по неуважительным причинам не более 2,5 % за полугодие	20	
	5. Активное участие в мероприятиях по социально- психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса	20	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премировани я
Секретарь директора	1. Качественное выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы директора	20	Ежеквартальн о
	2. Своевременность осуществления работы по подготовке заседаний и совещаний, проводимых руководителем, сбор необходимых материалов	20	
	3. Своевременное формирование дел в соответствии с номенклатурой	20	
	4. Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб к организации качества выполняемой работы	20	
	5. Своевременная подготовка необходимой документации	20	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
1. Диспетчер	1. Своевременная и качественная диспетчеризация учебного процесса	20	Ежеквартально
	2. Своевременное составление отчетности и предоставление ее в указанный срок	20	
	3. Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб к организации качества выполняемой работы	10	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Заведующий учебными мастерскими	1. Обеспечение качества организации практической подготовки	20	Ежеквартально
	2. Обеспечение бесперебойной работы оборудования учебных мастерских	20	
	3. Обеспечение качества проведения работ по текущему ремонту учебного оборудования	15	
	4. Обеспечение сохранности закрепленного оборудования, инструмента и инвентаря	15	
	5. Своевременное составление отчетности о	15	

	списании материальных ценностей		
	6. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации. Исполнение приказов и т.д.)	15	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Заведующий библиотекой, библиотекарь	1.Стопроцентный охват обучающихся и педагогических работников библиотечным обслуживанием	10	Ежеквартально
	2.Совершенствование и сохранность библиотечного фонда	20	
	3.Качественное оформление тематических выставок, организация внеклассных мероприятий по тематике воспитательной и учебной работы	10	
	5.Внедрение информационной базы в работу библиотеки и Интернет-технологий	20	
	6.Своевременный обзор новой учебной литературы и электронных пособий	20	
	7. Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб к организации качества выполняемой работы	10	
	8. Качественное и своевременное составление необходимой отчетности и представление ее в установленные сроки внутри колледжа и в соответствующие органы	10	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Воспитатель в общежитии	1.Качественное выполнение плана воспитательной работы в общежитии	20	Ежеквартально
	2.Выполнение плана работы с детьми сиротами и детьми, находящимися под опекой	10	
	3.Отсутствие у обучающихся нарушений дисциплины и правил проживания в общежитии	10	
	4.Эффективность работы Совета общежития (по результатам мониторинга)	10	
Командант общежития	1. Учет наличия имущества, его периодический осмотр и акты на списание	10	Ежеквартально
	2.Качественное обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей общежития	10	
	3.Своевременное составление документации	20	
	4.Выполнение санитарных требований и правил противопожарной безопасности	10	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Начальник хозяйственного отдела	1. Качественное обеспечение учебного процесса и деятельности колледжа в целом необходимыми материалами и оборудованием	20	Ежеквартально
	2. Обеспечение качественной уборки территории, помещений, мастерских и общежития	20	
	3. Качество контроля за хранением и движением материальных ценностей	10	
	4. Своевременная и качественная подготовка необходимой документации для организации деятельности, составление отчетности	10	
	5. Отсутствие замечаний по итогам проверок	10	
	6. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов	10	
	7. Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности	10	
	8. Высокая степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач воспитательного процесса	10	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Водитель автомобиля	1. Обеспечение бесперебойной и качественной работы автотранспорта.	30	Ежеквартально
	2. Обеспечение сохранности материальных ценностей, экономии горюче-смазочных материалов	10	
	3. Отсутствие ДТП	10	

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии в % к должностному окладу	Периоды премирования
Лаборант	1. Своевременное и качественное обеспечение учебных занятий необходимым оборудованием, материалами, реактивами	10	Ежеквартально
	2. Соблюдение правил, противопожарной, электробезопасности и охраны труда	10	
	3. Сохранность инвентаря	10	
	4. Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб к организации выполняемой работы	10	
	5. Своевременное составление отчетности и представление ее в указанный срок	10	

Обслуживающий персонал (уборщики производственных и служебных помещений, уборщик территории, кладовщик, гардеробщик, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, столяр, слесарь-ремонтник, сторож).	1.Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб к организации и качеству выполняемой работы	30	Ежеквартально
	2.Обеспечение сохранности имущества	10	
	3.Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии	10	

Премии по итогам работы колледжа в целом (за полугодие) выплачивается:

- педагогическим работникам по критериям приложения 4,
- всем остальным сотрудникам колледжа, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу колледжа в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом по коэффициенту участия в таблице 2

Наименование должности	Коэффициент участия
Зам.директора по АХР, нач. хозяйственного отдела, комендант общежития	1
Руководители структурных подразделений(главный бухгалтер, зав.мастерскими, зав.библиотекой, начальник отдела кадров)	1
Бухгалтер, экономист, инженер по ОТ, инспектор ОК, секретарь учебной части, секретарь директора	1
Библиотекарь	1
Социальный педагог, педагог-психолог, педагог – организатор, воспитатель общежития	0,5
Водитель	0,5
Обслуживающий персонал (лаборант, уборщики помещений, дворник, сторож, гардеробщик, рабочий по обслуживанию здания и общежития)	0,5

Критерии разовой премии

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства, связанных с основной деятельностью;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства, связанных с основной деятельностью;
- оперативная подготовка и качественное проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью
- при получении работниками областных и федеральных наград

Длительная болезнь, отпуск за свой счет (более одной трети рассматриваемого периода) являются основанием для уменьшения премии и ее невыплаты.

Материальная помощь

Материальная помощь оказывается работникам колледжа в случаях :

- в связи с рождением детей по решению Совета колледжа;
 - смертью ближайших родственников (родители, супруг, дети) по решению Совета колледжа ;
 - кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа) по решению Совета колледжа;
 - на лечение до 33% от фактической стоимости лечения;
 - к юбилейным датам (50,55, 60,65, 70,75 – для женщин, 50,60,65,70,75 – для мужчин) по решению Совета колледжа;
 - в случае ухода на пенсию (со стажем работы более 15 лет) в размере должностного оклада;
 - в целях социальной защиты, как единовременная выплата (1раз в квартал)
 - несчастными случаями, длительной потерей здоровья работников и членов их семей (по предложению Совета колледжа)
 - в других случаях по решению Совета
- Решение об оказании единовременной материальной помощи в каждом случае принимает директор колледжа по согласованию с Советом колледжа.