

## **ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ**

### **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ГБПОУ ВО «МУРОМСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ГУМАНИТАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года (с изменениями и дополнениями); Законом Владимирской области от 12.12.2014 № 147-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Владимирской области и признании утратившим отдельных законов Владимирской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», Положением о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования (утверждено Постановлением губернатора Владимирской области № 432 от 23.06.2023 года (с изменениями и дополнениями); Уставом колледжа.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях:

- повышения уровня реального содержания заработной платы всех работников колледжа, их мотивации к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности колледжа высококвалифицированными специалистами, сохранения кадрового потенциала;
- повышение престижности и привлекательности работы в колледже; обеспечение соответствия оплаты труда работников колледжа качеству оказываемых государственных услуг.

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

1.4. Выплаты могут быть установлены на определенный отрезок времени, в случаях, когда работник выполняет интенсивную, качественную, оперативную и дополнительную работу.

#### **II. Оплата труда**

##### **2.1. Условия оплаты труда педагогических работников**

2.1.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов постановлением Министерства образования и науки Российской Федерации 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", вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению

родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.1.2. Заработная плата штатным работникам устанавливается в соответствии со штатным расписанием.

2.1.3. Заработная плата включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Размеры базового оклада и базовой ставки заработной платы устанавливаются Постановлением Губернатора Владимирской области.

2.1.4. 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 (колледж) для педагогических работников без квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики (колледж) для педагогических работников с квалификационной категорией (на период ее действия);

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

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

2.1.6. Оплата труда библиотечных и других работников колледжа, осуществляется в соответствии с Постановлением Губернатора администрации Владимирской области № 1014 от 11.09.2013г. «О внесении изменений в Постановление Губернатора области от 04.09.2008 № 622 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры», (с изменениями).

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

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы со специальности - со дня достижения соответствующего стажа (если документы находятся в колледже) или со дня предоставления документа о стаже;

б) при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

в) при присвоении квалификации - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в любом 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.

2.1.8. При невыполнении по независящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

а) заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку.

б) заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если преподавателя невозможно догрузить педагогической работой.

в) заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если преподавателя невозможно догрузить педагогической работой.

Выплата заработной платы осуществляется дважды в месяц. Сроки выплаты указаны в коллективном договоре.

## **2.2 . Порядок исчисления заработной платы**

2.2.1. До начала учебного года утвержденная годовая нагрузка преподавателя делится на 10 (десять) учебных месяцев и полученная месячная нагрузка умножается на стоимость часа.

Базовая годовая ставка преподавателя определена в размере 720 часов. Максимальная годовая педагогическая нагрузка может быть установлена преподавателю в размере до 1440 часов.

Объем учебной нагрузки преподавателя больше или меньше 720 часов в год устанавливается только с их письменного согласия.

В исключительных случаях педагогическому работнику может быть установлена педагогическая нагрузка больше максимальной, но не более 240 часов, с почасовой оплатой.

2.2.2. Установленная средняя месячная заработная плата с компенсационными выплатами и стимулирующими доплатами выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.2.3. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении дисциплин временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

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 месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.2.4. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий (учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки уменьшается 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.

2.2.5. 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.

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

Количество мастеров производственного обучения определяется исходя из количества часов практических занятий со студентами за год, предусмотренных учебными планами.

Учебная нагрузка мастеров производственного обучения по программам подготовки специалистов среднего звена определяется исходя из учебных часов, предусмотренных учебным планом, и составляет не менее 1080 часов на одного мастера.

Количество мастеров производственного обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих 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.

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.

### **2.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

2.3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для работы в ГАК и педагогической работы в порядке совместительства;

- при оплате за часы преподавательской работы работникам в объеме до 240 часов, в случае если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки;

- при оплате за часы преподавательской работы, выполняемой на заочном отделении, подготовительных курсах, курсах повышения квалификации и т.п. в ставку, при почасовой оплате труда по этому пункту включается оплата за отпуск.

Размер месячной заработной платы при почасовой оплате труда определяется исходя из ставки заработной платы и соответствующей стоимости часа умноженной на выполненное количество часов. В таком же порядке оплачивается работа председателей и членов ГАК.

Директор организации, в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий со студентами высококвалифицированных специалистов.

## **2.4. Другие вопросы оплаты труда**

2.4.1. Штатные расписания организации ежегодно утверждаются директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

2.4.2. Штатное расписание по бюджету включает в себя все должности служащих и профессии рабочих, необходимые для выполнения государственного задания.

2.4.3. Штатное расписание по внебюджету включает в себя должности служащих и профессии рабочих, необходимые для осуществления платной образовательной, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с Уставом и структурой организации. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора.

2.4.4. Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом.

Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников 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.

2.4.5. 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.

2.4.6. Порядок расчета с работником при нахождении его в командировке.

В случае если работник был направлен в командировку, и сумма среднего заработка оказывается ниже суммы заработной платы, которая была бы начислена работнику исходя из текущих условий оплаты его труда в периоде, когда он направлен в командировку, такому работнику помимо сохраняемого в соответствии со ст. 167 ТК РФ среднего заработка производится доплата до величины заработной платы, которая была бы начислена ему за время командировки в случае, если бы он не был направлен в данную командировку.

2.4.7. Для принятия директором организации решения по выплате работникам стимулирующих надбавок, под его руководством, создается постоянно действующий совещательный орган по подведению итогов оценки эффективности и качества труда работников в составе: заместителей директора, руководителей структурных подразделений, председателя Совета трудового коллектива.

2.4.8. Директор самостоятельно принимает решение о стимулирующих выплатах для своих заместителей, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных ему непосредственно.

2.4.9. Директор, с учетом представления своих заместителей, устанавливает стимулирующие выплаты для руководителей структурных подразделений, главных специалистов и других работников, подчиненных заместителям директора колледжа.

2.4.10. Директор, с учетом представления руководителей структурных подразделений, устанавливает стимулирующие выплаты остальным работникам, занятым в этих структурных подразделениях.

Все стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора.

Основанием для издания приказа о назначении стимулирующей выплаты сроком на один учебный год является мотивированная служебная записка, которая подается заместителем директора руководителем структурного подразделения, с обоснованием необходимости установления конкретному сотруднику стимулирующей выплаты.

Основанием для издания приказа о назначении разовой стимулирующей выплаты работнику является мотивированная служебная записка, которая подается заместителем директора, руководителем структурного подразделения, с описанием выполненной работы, подлежащей стимулированию.

В зависимости от характера трудовой деятельности структурных подразделений колледжа, выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев настоящего Положения' на основании показателей, разрабатываемых каждым структурным подразделением самостоятельно. Разработка показателей и их корректировка в связи с изменяющимися условиями деятельности структурных подразделений, должны производиться с широким участием работников этих подразделений. Это позволит заместителям директора и руководителям структурных подразделений объективно оценивать результаты труда конкретного работника, степень возложенной на него ответственности, дополнительный объем выполняемых работ и справедливо определить размер стимулирующей выплаты.

Приоритетными для стимулирования являются кандидатуры педагогических работников результативно и качественно выполняющих должностные обязанности, в том числе воспитательные функции (классное руководство), преподавателей -руководителей студентов, занявших призовые места в различных конкурсах, и работников внесших значительный вклад в отчетном периоде в основную деятельность организации, улучшение материальной базы, проведение ремонтов своими силами, выполнивших ответственные и срочные поручения директора.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, так и в абсолютных размерах. Стимулирующие выплаты в пределах фонда стимулирующих выплат максимальными

размерами не ограничиваются. В случаях, когда работникам настоящим положением предусмотрены стимулирующие выплаты по двум и более основаниям, размер каждой выплаты исчисляется без учета выплат по другим основаниям.

В случаях некачественного или несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения объема порученной основной или дополнительной работы несоответствия критериям оценки эффективности, результативности, качества выполняемой работы, а также по другим основаниям, директор имеет право на основании служебной записки непосредственного руководителя работника, или самостоятельно изменить размер стимулирующей выплаты или полностью отменить выплату. Размер надбавки может быть уменьшен за:

- нечеткое и несвоевременное исполнение действующего законодательства, функциональных должностных обязанностей, нормативно-правовых актов (Устава, правил внутреннего трудового распорядка и т.п.), распоряжений руководителей структурных подразделений.

Не рассматриваются кандидатуры работников:

- имеющих не снятые дисциплинарные взыскания в течение последнего календарного года;
- виновных в пределах своих должностных обязанностей в ухудшении качества работы;
- систематически допускающих нарушения Устава, правил внутреннего трудового распорядка должностных инструкций, планов работы, поручений руководителей (не повлекших за собой письменного взыскания),

При отсутствии или недостатке финансирования директор вправе уменьшить размер стимулирующих надбавок, либо отменить их выплату.

Разовые стимулирующие надбавки, указанные в разделе 7 данного Положения выплачиваемые за счет экономии фонда оплаты труда из внебюджетных средств, в расчет отпускных сумм не входят.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам, ставкам заработной платы.

3.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

3.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда на основе Аттестации рабочих мест - до 12 % (уборщикам служебных помещений за работу с дезинфицирующими средствами-10%).

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за работу в ночное время - не ниже 35% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в период с 22-00 до 06-00 часов;

б) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, работнику производится компенсационная выплата. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

б) работникам, получающим оклад ( должностной оклад) –в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки 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 или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх нормы рабочего времени.

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

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

Стимулирующие выплаты устанавливаются за дополнительную (сверх должностных обязанностей) работу (классное руководство, заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство методической комиссией; проведение организационных мероприятий в группах, осуществление дополнительного комплекса мер по социальной защите обучающихся, развитие студенческих общественных объединений, психологическую поддержку проживающих в общежитии, профориентационную работу, работу по информатизации учебно-воспитательного процесса, за работу с одаренными детьми и др.)

Выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности работников осуществляется с привлечением представителей работников и Совета трудового коллектива колледжа.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с «Мониторингом профессиональной деятельности педагогических работников» и «Показателями качества выполняемых работ сотрудников», которые являются приложениями к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам, ставкам заработной платы.

##### **4.1. 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.

##### **4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:**

- за качественное исполнение особо важных и (или) срочных работ по поручению руководства колледжа - 10%, 15%, 20%... до 200% или фиксированной выплатой, но не более 200% от должностного оклада, с учетом сложности и характера поручения;

- за обеспечение 100% успеваемости и высокого качества образования; подготовку победителей и призеров городских, областных, региональных и Российских олимпиад, конкурсов, соревнований - 10%; 15%; 20%;

- за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и других важных организационных мероприятий, связанных с основной и дополнительной деятельностью колледжа - 10%;

- за разработку, написание и публикацию учебных и методических пособий, статей и других материалов - 10%;

- за интенсив, связанный с необходимостью влажной уборки дважды в день (двухсменное обучение, занятия секций, кружков и т.п.) - 10%, 15%, 20%.

- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебно-хозяйственного оборудования силами работников колледжа, поддержание в безопасном состоянии учебных, учебно-вспомогательных и жилых помещений в соответствии с итогами работы;



- за высокие достижения в труде по обеспечению экологической и санитарно - эпидемиологической безопасности обучающихся и работников колледжа - 10%;

- за творческое, добросовестное, особо ответственное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, семестр, учебный или календарный год и др.) в соответствии с итогами работы.

Итоги работы подводятся в структурных подразделениях в соответствии с «Мониторингом (показатели и критерии) профессиональной деятельности педагогических работников ГБПОУ ВО «Муромский промышленно-гуманитарный колледж» и «Показателями качества выполняемых работ сотрудниками ГБПОУ ВО «Муромский промышленно-гуманитарный колледж», которые затем представляются в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- за качественное выполнение работы по созданию экспозиций музея колледжа -15%;
- за работу в условиях повышенной бдительности - дежурным по общежитию - 35%, уборщикам служебных помещений - 50% и другим работникам - 30%;
- за интенсив, связанный с освоением стандартов нового поколения - 25%;
- за интенсив, связанный с обеспечением работы служебных автомобилей – 100%;
- за интенсив, связанный с обслуживанием учебной мебели -50%,
- за интенсив, связанный с обслуживанием электросистем - 50%;
- за интенсив и качество обслуживания электрохозяйства в общежитии – 50%;

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

- за осуществление функций классного руководителя: при наполняемости групп до 15 чел. - 10%;
- более 15 чел. – 20 %.

Процент выплаты может быть увеличен или уменьшен в соответствии с количеством баллов, набранных классным руководителем по рейтингу определения качества деятельности классных руководителей:

- 50-80 баллов - 10%;
- 30 -50 баллов -5%;
- Менее 30 баллов - 0%.
- за заведование лыжной (физкультурной) базой колледжа - 15%;
- за проверку письменных работ на 1-2 курсах по профессиям и специальностям (по русскому языку и математике) - 10%;
- за заведование читальным залом - 10%;
- за выполнение обязанностей экспедитора грузов - 50%;
- за дополнительный объем работы, возникающий в связи с проведением ремонтных работ - 100%;
- за оформление регистрации проживающих в общежитии – 1400 руб.;

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

- водителю за классность - 150%;
- за высокое качество содержания в исправном состоянии мебели в общежитии -50%
- за высокие достижения в руководстве научным обществом обучающихся - 10%.
- за качественное информационное сопровождения сайта колледжа - 35%;
- за организацию разнообразных видов коллективной творческой и спортивной деятельности с обучающимися колледжа - 5% - 20% в зависимости от количества участников;
- за подготовку участников и победителей творческих смотров, конкурсов, фестивалей - 10%;
- за обеспечение уровня сдачи единого государственного экзамена установленного для учебной дисциплины (предмета):
- выше среднего - 5%;
- максимально высокий - 10%.

- за работу и достижение положительных результатов с обучающимися из социально неблагополучных семей - 5% за каждый результат;
- за достижение положительных результатов в индивидуальной работе с обучающимися, имеющими академические задолженности - 2%;
- за успехи, достигнутые в развитии творческих способностей обучающихся - 10%.

#### 4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с учетом нагрузки:

- выпускникам профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, обучающимся по очной форме, поступающим на работу в колледж до прохождения ими аттестации (но не более 2-х лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), устанавливаются повышающие коэффициенты специфики:
  - а) с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 1,8;
  - б) с высшим образованием - 1,7;
  - в) со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 1,7;
  - г) со средним профессиональным образованием - 1,6.
- работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный врач», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный юрист» и др., установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;
  - а) руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю колледжа - 20%;
  - б) педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;
  - в) кандидату наук по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%.

#### 4.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются:

Библиотечным работникам при наличии стажа работы в учреждениях образования в следующих размерах: от 5 до 10 лет - 20%; от 10 до 20 лет - 30%; от 20 до 25 лет - 35%; свыше 25 лет - 40% к должностному окладу.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки. Документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

#### 4.7. Премияльные выплаты по итогам работы

4.7.1. Поощрения в виде денежных премий выплачивается от 500 рублей и максимальным размером не ограничиваются;

##### 4.7.2. Показатели, учитываемые при вынесении решения о премировании работников:

- а) обеспечение от 90 до 100% успеваемости, высокой посещаемости уроков и внеклассных мероприятий; достижение высокого качества образования;
- б) грамотное ведение необходимой документации, исполнительская дисциплина;
- в) активное участие в мероприятиях колледжа, проявление творческой инициативы;
- г) выполнение учебных планов и программ;
- д) подготовка лауреатов, призеров, дипломантов и победителей областных, региональных, российских конкурсов, олимпиад и т.п.; личное участие в подобных мероприятиях;
- е) проведение на высоком уровне открытых уроков и различных мероприятий;
- ё) проведение эффективной работы по предупреждению правонарушений, обеспечению безопасного функционирования колледжа, подготовке к новому учебному семестру, учебному году, обеспечению нового набора;
- ж) инициатива и реализация идей по развитию колледжа

з) к юбилейным датам: 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летию и далее каждые 5 лет (при наличии финансирования);

и) к профессиональным праздникам.

4.7.3. Показатели, учитываемые при вынесении решения о премировании классных руководителей:

а) 5% - работа с классным журналом, личными делами, студенческими билетами, зачетками и др., осуществление контроля за успеваемостью, посещаемостью, оформлением табеля посещаемости; работа с сиротами и опекаемыми;

б) 10% - работа с документацией, контроль за успеваемостью и посещаемостью, оформление табеля посещаемости; организация жизнедеятельности группы, ее активное участие в делах колледжа: работа с семьей, сиротами и опекаемыми; сохранение контингента;

в) 15% - работа с документацией, контроль всех сторон жизни каждого обучающегося; активное участие группы в делах колледжа, других ОУ, социуме и достижение значительных успехов в учебной и внеучебной деятельности; наличие в группе воспитательной системы; содействие трудоустройству, дальнейшему обучению.

#### 4.8. Иные выплаты

4.8.1. Работникам колледжа выплачивается материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления в пределах средств фонда оплаты труда.

4.8.2. Материальная помощь может быть оказана работнику колледжа:

а) по семейным обстоятельствам (рождение или усыновление ребенка, болезнь или потеря близкого, смерть самого работника);

б) по медицинским показаниям (лечение, восстановление и укрепление здоровья, приобретение лекарств, протезов);

в) по личным мотивам (юбилей, бракосочетание, выход на пенсию, обучение и т.п.);

г) в связи различными ЧС (потеря имущества или ущерб, нанесенный природными или стихийными бедствиями, пожар, кража и т.п.);

д) по иным ситуациям (в том числе непредвиденным): превышение нормативов расходов в командировках (питание, проживание) и др.

4.8.3. Размер материальной помощи определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей».

### **V. Стимулирующие доплаты педагогическим работникам, устанавливаемые сроком на один учебный год, за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в пределах фонда оплаты труда**

#### 5.1. Доплата за исполнение обязанностей классного руководителя.

Доплата устанавливается преподавателям - классным руководителям при наполняемости в группе более 20 человек до 20% от ставки заработной платы из бюджетных средств за выполнение следующих обязанностей:

- видимое улучшение успеваемости дисциплины и посещаемости в группе;
- индивидуальная работа со студентами и их родителями;
- проведение не реже двух раз в месяц тематических классных часов.
- учет и контроль посещаемости занятий студентами учебной группы;
- посещение студентов на дому, при неизвестной причине их отсутствия на занятиях;
- проведение родительских собраний по итогам учебы, не реже одного раза в семестр;
- организация и проведение внеклассных мероприятий, подготовка к смотрам художественной самодеятельности, Дней здоровья, праздников, вечеров и т.д.;
- сохранение контингента учебной группы.

Указанная доплата может быть уменьшена за неисполнение или некачественное исполнение обязанностей классного руководителя группы:

-за несвоевременное и небрежное оформление документации (табеля учета посещаемости занятий классного журнала, характеристик студентов и т. д.);

-за недостаточную работу по воспитанию у студентов сознательной дисциплины и культуры поведения, ответственного отношения к учению, несвоевременное и некачественное планирование воспитательной работы, не проведение классных часов;

-за слабый контакт классного руководителя с преподавателями и родителями в оказании помощи студентам в учебной деятельности.

В случае регулярного неисполнения классным руководителем своих обязанностей доплата отменяется, классным руководителем группы с установлением соответствующей доплаты назначается другой работник.

5.2. Доплата за работу с детьми из социально-неблагополучных семей может устанавливаться в размере от 5% до 20% к должностному окладу (ставке заработной платы) классным руководителям, преподавателям, мастерам производственного обучения, социальным педагогам, педагогам-психологам.

Под социально-неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение, либо жестоко обращаются с ними.

5.3. Доплата за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, учебно-производственными мастерскими (УПМ).

Доплата устанавливается преподавателям в размере до 15% от ставки заработной платы за каждый закрепленный кабинет; до 15% за лабораторию и компьютерный кабинет, мастерам производственного обучения до 35% за учебно-производственную мастерскую.

Доплата устанавливается за выполнение следующих обязанностей:

- наличие планов работы на семестр, учебный год и их выполнение;
- систематизацию учебно-наглядных пособий, наличие каталога, паспорта;
- обновление, приобретение, изготовление и ремонт учебно-наглядных пособий и оборудования;
- укомплектованность по темам дидактическим материалом и наглядными пособиями;
- наличие, состояние и использование лабораторных и технических средств обучения;
- сохранность учебно-материальной базы, эстетическое оформление кабинета, лаборатории, УПМ;
- работу актива при кабинете, лаборатории;
- внеклассную работу по предмету, профессии, специальности.

5.4. Доплата за руководство методическими комиссиями.

Доплата устанавливается преподавателям в размере до 15% от ставки из бюджетных средств за выполнение следующих обязанностей:

- составление и выполнение планов работы цикловых комиссий;
- участие в подготовке вопросов, выносимых на заседания педагогических советов;
- составление, рассмотрение и утверждение документации, необходимой для учебного процесса;
- подготовка и участие в работе ГАК;
- обсуждение методических разработок, составленных преподавателями 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 педагогических и руководящих работников;
- участие в выставках технического творчества или итоговых мероприятиях по методической работе;

- организация, проведение олимпиад, научно-педагогических чтений, конкурсов профмастерства;
- участие в областных методических мероприятиях;
- проведение заседаний цикловых комиссий, согласно утвержденному плану работы

#### 5.5. Доплата работникам за качество выполняемых работ устанавливаются:

педагогическим и руководящим работникам, имеющим звания «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации - 20% должностного оклада (ставки) из бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда.

преподавателям - кандидатам технических или педагогических наук по профилю преподаваемых дисциплин - 20% должностного оклада (ставки) из бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда.

преподавателям, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

### **VI. Стимулирующие надбавки работникам, устанавливаемые сроком на один учебный год, за дополнительную работу, в пределах фонда оплаты труда**

6.1. Стимулирующие надбавки за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы устанавливаются с учетом вклада каждого работника в организацию проведения и обеспечения образовательного процесса, в развитие платной образовательной, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Стимулирующие надбавки работникам из бюджетных средств устанавливаются сроком на один учебный год. Стимулирующие надбавки работникам из внебюджетных средств устанавливаются на сроки: с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 августа.

Стимулирующие надбавки педагогическим работникам за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы могут устанавливаться по следующим показателям:

- за высокие результаты работы, с показателями по итогам прошедшего года абсолютной успеваемости не менее 95% и качественной не менее 30%;
- за сохранность контингента обучающихся по итогам прошедшего года;
- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с его основными обязанностями.
- за внедрение инновационных технологий во все сферы деятельности колледжа, в том числе за внедрение инновационных технологий в учебный процесс;

#### 6.2. Стимулирующие надбавки заместителям директора по учебной работе, научно-методической работе:

- обеспечение от 95 до 100% успеваемости по итогам прошедшего года; сохранность контингента обучающихся по итогам прошедшего года;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с его основными обязанностями.
- внедрение новых технологий в учебный процесс;
- выполнение ежегодного плана внутриколледжного контроля;
- выполнение годового плана работы;
- совершенствование учебно-методической работы;
- участие в городских, областных и всероссийских мероприятиях;
- организация и проведение предметных декад, открытых уроков, олимпиад, смотров, научно-практических конференций на высоком профессиональном уровне.
- высокий уровень организации и проведения промежуточной итоговой аттестации;
- соблюдение графиков учебного процесса и отсутствие срывов занятий теоретического обучения.

#### 6.3. Стимулирующие надбавки заместителю директора по воспитательной работе:

- обеспечение высокой успеваемости и посещаемости занятий обучающимися по итогам прошедшего года;

- разнообразие, качество и высокий уровень проводимых общеколледжных мероприятий;

- качественная работа с опекунами, сиротами и опекаемыми;

- выполнение плана внутриколледжного контроля, плана воспитательной работы;

- снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

- организация и контроль социальной помощи студентам;

- сотрудничество с комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, ОДН, УВД, КОС, молодежным комитетом;

- выполнение годового плана приема обучающихся и выпуска обучающихся;

- совершенствование воспитательной работы;

- сохранение контингента обучающихся;

- организация и проведение мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений;

- достижение призовых мест в конкурсах, смотрах и т.д.

6.4. Стимулирующие надбавки заместителю директора по учебно-производственной работе:

- наличие договорных отношений с работодателями на текущий учебный год и ближайшие 4 года;

- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с его основными обязанностями.

- высокие показатели практического обучения по итогам прошедшего года;

- совершенствование и своевременный ремонт учебно-материальной базы;

- выполнение ежегодного плана внутриколледжного контроля; организация и руководство производственной деятельностью Учреждения;

- высокий уровень организации и проведения олимпиад по профессиям и специальностям, выставок технического творчества;

- организация внебюджетной деятельности;

- выполнение годового плана приема обучающихся и выпуска квалифицированных рабочих и специалистов;

- сохранение контингента обучающихся;

- высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации.

6.5. Стимулирующие надбавки главному бухгалтеру:

- своевременное и качественное ведение бухгалтерской и финансовой документации;

- своевременная сдача бухгалтерской отчетности;

- эффективность финансово-хозяйственной деятельности;

- четкая и бесперебойная организация работы бухгалтерии;

- качественный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов с сохранностью собственности колледжа и общежития;

- хорошие результаты по данным проверок контрольно-ревизионных органов.

6.6. Стимулирующие надбавки заместителю директора по АХР и безопасности:

- высокое качество планирования, подготовки и организации ремонтных работ;

- содержание в исправном состоянии материально-технической базы Учреждения;

- хорошая организация работы обслуживающего персонала (вахтеры, дворник, техслужашие, электрик, сантехник и др.);

- содержание в надлежащем состоянии системы электропитания, освещения, отопления, вентиляции, водоснабжения, канализации и т.д.;

- выполнение плана мероприятий по энергосбережению;
- своевременная и качественная работа по благоустройству, озеленению и уборке территории;
- обеспечение высокого уровня безопасности образовательного учреждения.

6.7. Стимулирующие надбавки заведующим отделениями:

- обеспечение от 95 до 100% успеваемости по результатам проведения итоговой аттестации обучающихся;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с его основными обязанностями;
- выполнение ежегодного плана внутриколеджного контроля;
- сохранение контингента обучающихся.

6.8. Стимулирующие надбавки педагогу-психологу, социальному педагогу:

- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей;
- выполнение планов работы;
- эффективная работа с трудными обучающимися, детьми-сиротами, опекаемыми, неблагополучными семьями.

6.9. Стимулирующие надбавки библиотекарю:

- высокая читательская активность обучающихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- оформление тематических выставок;
- выполнение плана работы библиотекаря.

6.10. Стимулирующие надбавки специалистам и служащим за:

- интенсивность и качественное выполнение должностных обязанностей, проявление творчества, инициативы и результативности в работе;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с его основными обязанностями.

6.11. Стимулирующие надбавки работникам бухгалтерии за:

- интенсивность, напряженность и сложность работы, обусловленные особенностями бюджетного финансирования, сменой версий программного обеспечения, ведением электронного документооборота с Казначейством, налоговой инспекцией, персонифицированного учета в ПФР и ГНИ;
- дополнительный объем работ, связанный с предоставлением в срок отчетности на электронных носителях в департамент образования администрации Владимирской области в конце квартала, бюджетного года и в течение налогового периода;
- работу по запросам налоговой инспекции, прокуратуры, службы судебных приставов, пенсионного фонда, работников и обучающихся колледжа.

6.12. Стимулирующие надбавки работникам отдела кадров:

- за интенсивность, связанную со сбором, обработкой и представлением в электронном виде информации о трудовом стаже в пенсионный фонд, центр медицинского страхования и т.п.;
- за ведение табеля учета рабочего времени;
- за ведение воинского учета призывников и военнообязанных студентов;
- за работу с ведением персональных данных работников и студентов;

- за работу по предоставлению данных по трудоустройству выпускников и ответы по запросам о подтверждении обучения в колледже;
- за работу с документами ДСП.

#### 6.13. Стимулирующие надбавки работникам рабочих профессий

Уборщикам служебных помещений:

- за содержание закрепленных участков в соответствии с требованиями СанПиН и качественную уборку помещений и территории;
- за дополнительный объем работы, связанный с двухсменным режимом занятий;
- за интенсивность и качественное исполнение должностных обязанностей, связанные с обеспечением сохранности материальных ценностей, обеспечением исправности служебных автомобилей и их своевременным ремонтом;
- за классность;
- за выполнение обязанностей экспедитора грузов.

#### 6.14. Стимулирующие надбавки другим работникам рабочих профессий:

- за интенсивность и качественное обслуживание электрохозяйства, водопровода, отопления и канализации.

### **VII. Разовые стимулирующие надбавки**

7.1. Разовые стимулирующие надбавки работникам за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ могут выплачиваться по итогам работы за месяц по следующим показателям:

- за оперативное выполнение особо важных заданий и срочных работ по поручению руководства колледжа;
- за организацию и проведение на высоком уровне заседаний ГАК;
- за подготовку и участие в проведении конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за организацию и проведение олимпиад, смотров, на высоком профессиональном уровне;
- за хорошие результаты по данным проверок Учредителем и контрольно-ревизионных органов;
- за своевременное и качественное проведение инвентаризации;
- за иные виды деятельности, носящие разовый характер и непредусмотренные должностными обязанностями.
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности колледжа;
- по другим показателям качества работ различных категорий персонала.

7.2. Разовые стимулирующие надбавки педагогическим работникам за:

- активное участие в выполнении государственного задания (контрольных цифр приема);
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов технического творчества, конференций различного уровня;
- активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах и т.п.);
- участие в ремонте и оформлении кабинета, лаборатории;
- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий на высоком методическом и профессиональном уровне;
- издание собственных методических разработок (отрецензированных);
- методические разработки на уровне техникума;
- методические разработки, направленные на областные конкурсы;



7.3. Разовые стимулирующие надбавки классным руководителям за:

- осуществление действенного контроля за успеваемостью и посещаемостью, видимую работу с сиротами и опекаемыми;
- работу с документацией, активное участие группы в мероприятиях колледжа;
- достижение значительных успехов в учебной и внеучебной деятельности, наличия системной работы в группе, содействие дальнейшему трудоустройству и обучению выпускников.

### **VIII. Единовременные премии**

Выплачиваются работникам по итогам работы с учетом мнения Совета трудового коллектива в связи с юбилейными датами и профессиональными праздниками.

### **IX. Порядок установления изменения и отмены выплат**

9.1. В комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда обращаются заместители директора и руководители структурных подразделений, в чьем подчинении находятся работники.

9.2. Выработка решений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, об установлении, изменении в объеме, об отмене выплат производится в на заседаниях комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в состав которой входит председатель Совета трудового коллектива.

9.3. Выплаты не ограничиваются максимальным размером.

9.4. Выплаты могут быть увеличены при увеличении объема работ, наличии достаточных средств.

9.5. Выплаты могут быть уменьшены при уменьшении объема работ.

9.6. Выплаты могут быть отменены при исчезновении оснований, по которым они были установлены.

Выработка решений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, об изменениях в объемах выплат, об отмене выплат производится на заседаниях комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда, в состав которой входит председатель Совета трудового коллектива.

9.7. Стимулирующие выплаты не назначаются при наличии у работника взыскания, связанного с недобросовестным исполнением служебных обязанностей.