

Министерство образования Владимирской области  
Государственное автономное профессиональное образовательное  
учреждение Владимирской области  
«Киржачский колледж технологий и сервиса»

ПРИНЯТО  
На общем собрании работников  
колледжа  
Протокол от 14.02.2025 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ГАПОУ ВО «ККТС»  
*Г. Н. Яранцева*  
От «18» февраля 2025 г.  
Приказ № 71



## ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ

**«Положение об оплате труда и материальном  
стимулировании работников».**

# Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГАПОУ ВО «ККТС»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Владимирской области от 23 июня 2023 года № 432 «Положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области» (с изменениями от 28.12.2024)

1.2. Положение устанавливается в целях:

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

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

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются постановлением Правительства Владимирской области.

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

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

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

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

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения (приказа) о выдаче диплома.

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

1.8. Фонд оплаты труда работников ГБПОУ ВО КМК формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке государственным автономным и бюджетным учреждениям из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

## **2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников.**

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных Уставом колледжа и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения 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;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

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

дежурствами в колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в колледже 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.

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.

2.3. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору колледжа с учетом мнения Совета колледжа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.4. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном пунктом 3.6. настоящего Положения.

2.5. Преподавателям профессиональных образовательных организаций, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.6. Преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

### **3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников колледжа.**

3.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

3.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем

учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

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

3.4. 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

3.5. 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 отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации. 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.

3.6. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

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 в соответствии с пунктом 3.5 настоящего Положения.

3.7. 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.

3.8. В колледже изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны. В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года. 3

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

3.10. Оплата труда мастеров производственного обучения колледжа производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации. Количество мастеров производственного обучения определяется исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Учебная нагрузка мастеров производственного обучения в колледже определяется исходя из учебных часов, предусмотренных учебным планом, и составляет не менее 1080 часов на одного мастера. Количество мастеров производственного обучения, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, устанавливается из расчета 1 единица на учебную группу производственного обучения. Должность мастера производственного обучения (на учебно-производственную мастерскую, участок) устанавливается на участок в мастерской по видам работ, полигон, при объеме учебной нагрузки 1500 часов в год на каждого мастера, в счет штатной численности мастеров производственного обучения. Должность мастера производственного обучения по вождению транспортных средств устанавливается из расчета 1500 часов в год учебной нагрузки на каждого мастера производственного обучения. Производственное обучение по всем профессиям осуществляется в группах по 12 - 15 человек, а по профессиям, связанным с обслуживанием сложного оборудования, выполнением опасных работ, - 8 - 10 человек. 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. Мастерам производственного обучения, выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса РФ, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.11. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

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

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные при работе с заочниками, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже;
- при оплате за часы преподавательской работы в колледже работникам, в объеме 300 часов в случае, если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа. 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.

4.2. Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников колледжа, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда. При преподавании в колледже программ дополнительного образования, при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10. При обучении студентов применяются такие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,25, для доцента, кандидата наук - 0,20, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10. При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц: имеющих звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания "Заслуженный", - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук. Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

## **5. Выплаты компенсационного характера**

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

5.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются до 12%.

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

5.4.1. В колледже каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.

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

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

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

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

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

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Учредитель может устанавливать руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера. В этих целях учредитель вправе централизовать до 2,5% ассигнований, выделяемых из областного бюджета на оплату труда работников и

персонала подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.5. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются учредителем между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяются приказом учредителя.

6.6. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю подведомственного учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты руководителям и (или) работникам других подведомственных ему учреждений.

6.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты:

6.7.1. Выплаты за дополнительную работу непосредственно связанную и не связанную с образовательным процессом.

№	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
<b>Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом</b>		
1	Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости групп в профессиональных образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования и основные программы профессионального обучения	
	- до 15 человек	2700 рублей
	- более 15 человек	4000 рублей
2	Выплаты преподавателям за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости группы *	
	- более 13 человек	20 %
	- до 13 человек;	10%
<b>Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом</b>		
1	Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами (в зависимости от количества и сложности установленного оборудования).	от 5 до 15%
2	Выплаты за заведование мастерскими**	
	- учебной мастерской	30%
	- учебно-производственной мастерской	35%
2.3	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями (комиссиями)	
	- в колледже	15%
	-территориальными	20%

2.4	Выплаты социальному педагогу, педагогу-психологу за работу с детьми из социально неблагополучных семей	20%
-----	--	-----

<\*> Выплаты преподавателям за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки.

<\*\*\*> На одного мастера производственного обучения могут возлагаться обязанности заведующего не более чем двух учебных мастерских в колледже. На одного преподавателя могут возлагаться обязанности заведующего не более чем двух учебных кабинетов.

Выплаты устанавливаются на учебный год (полугодие) и производятся работникам колледжа ежемесячно.

Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с уменьшением количества обучающихся в течение учебного года не производится.

#### 6.7.2.Иные выплаты за:

№	Перечень выплат	Размер выплат	
		процент к должностному окладу	абсолютная величина (руб)
1	Проявление: -творческой инициативы, самостоятельности; -ответственного отношения к профессиональному долгу.		3000 1000
2	Выполнение особо важной работы: -активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами; -успешное выполнение плановых показателей; -творческий вклад в развитие образовательной деятельности; -совершенствование форм и методов обучения и воспитания; -подготовка отчетности (аналитической, статистической, мониторинговой) для вышестоящих органов.		3000 5000 4000 3000 3000
3	Активную работу с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.		1500
4	Активную методическую работу (обмен опытом, обобщение опыта, разработка учебных программ, курсов, учебных пособий, работа с молодыми педагогами): - на уровне колледжа - на областном уровне		2000 4000
5	Активное участие в общественной жизни колледжа		1500
6	Развитие внебюджетной деятельности (в зависимости от суммы привлеченных средств и выполнения плановых показателей)		1000-8000

7	Интенсивность труда (умение выполнять большой объем должностных обязанностей, применять глубокие и разносторонние знания по профессии)		5000
8	Напряженность труда (привлечение к выполнению особо срочных и ответственных заданий)		5000
9	Работу со сложным контингентом обучающихся (выпускники коррекционной школы) преподавателям и мастерам производственного обучения	20	
10	Работу с детьми - сиротами и детьми, находящимися под опекой социальному педагогу, педагогу-психологу	20	
11	Выполнение дополнительного объема работы, не входящей в круг основных обязанностей работников колледжа (в зависимости от объема работы)		1000 - 3000
12	Выплаты за техническое обслуживание автомобиля	40	

Выплаты производятся работникам учреждения при достижении показателя по результатам работы за месяц за счет средств областного бюджета или средств от приносящей доход деятельности при их наличии.

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) 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%;

- награжденным знаком "Отличник физической культуры и спорта", имеющим почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации" и другие ведомственные почетные звания Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, название которых начинается со слов "Почетный работник", - 10%.

б) 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%;

г) кандидатам наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

д) докторам наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%;

е) мастерам производственного обучения за выполнение воспитательных функций - 1000 рублей;

ж) мастерам производственного обучения, осуществляющим учебный процесс и эксплуатацию производственного оборудования мастерских, созданных в рамках федерального проекта "Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)" национального проекта "Образование", и обладающим

правом оценки демонстрационного экзамена по соответствующим компетенциям, - 10000 рублей.

Работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, знак "Отличник физической культуры и спорта", выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

з) иные виды выплат:

№	Перечень выплат	Размер выплат	
		процент к должностному окладу	абсолютная величина (руб)
1	Качественное выполнение должностных обязанностей		1000

6.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя выплату библиотечным работникам колледжа при наличии стажа работы по специальности: 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%; от 25 лет и более - 40%.

6.10. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Колледжа. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора Колледжа в порядке, предусмотренном настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.10.1. Премирование по итогам работы за квартал (полугодие):

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии % к должностному окладу
Заместители директора по УМР, УПР Заведующий отделением (учебной частью)	1. Качество профессиональной подготовки обучающихся	10-30
	2. Организация работы по комплексному методическому обеспечению учебного процесса	10-15
	3. Организация работы по контролю посещаемости и успеваемости обучающихся	5-15
	4. Работа, проводимая по сохранности материальной базы учебных кабинетов, мастерских, лабораторий и оснащению их оборудованием в соответствии с нормативными требованиями	До 10
	5. Соблюдение норм охраны труда в мастерских, кабинетах, лабораториях и на производстве	До 10

	6. Контроль качества проведения уроков по теоретическому и практическому обучению	10-20
	7. Развитие технического творчества в учебных группах	10-30
	8. Разработка документов по нормативно-правовой базе учреждения	10-20
	9. Заключение договоров о сотрудничестве с организациями и предприятиями района.	5-10
	10. Участие работников и обучающихся колледжа в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, чемпионатах, олимпиадах профессионального мастерства, проектах	10-30

ПРИМЕЧАНИЕ: Показатель премирования 3 считается выполненным при условии:

- Учебный процесс обеспечен действующей учебной программой, документацией, своевременно внесены корректировки;
- Педагогические работники имеют обязательную учебно-планирующую документацию.

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии % к должностному окладу
Заместитель директора по УВР Социальный педагог Педагог-психолог	1. Качество воспитательной работы (выполнение плана воспитательной работы)	20
	2. Уровень дисциплины и соблюдение правил внутреннего распорядка обучающимися	20
	3. Работа по снижению количества правонарушений во внеурочное время	20
	4. Организация работы по контролю посещаемости и успеваемости обучающихся, охвату их кружковой деятельностью.	20
	5.Своевременное и качественное ведение банков данных: а) психолого-педагогические особенности личности обучающихся; б) неблагополучные семьи; в) обучающиеся группы риска; г) обучающиеся из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10
	6. Организация студенческого самоуправления	20
	7. Организация работы по комплексному методическому обеспечению воспитательного процесса	10
	8. Разработка документов по нормативно-правовой базе учреждения	10
	9.Участие в воспитательных муниципальных, региональных программах, национальных проектах и их успешная реализация	20

ПРИМЕЧАНИЕ: При невыполнении воспитательного плана более чем на 10 % премия не выплачивается по 1 показателю;

- При наличии более 2-х серьезных нарушений правил внутреннего распорядка (кража, драка, нанесение телесных повреждений) премия не производится по 2 показателю;

- При росте правонарушений и преступлений, вызванных недостаточной воспитательной работой премия не выплачивается по 3 показателю;
- При наличии пропусков по неуважительной причине более 4-х часов в среднем по Колледжу на одного обучающегося премия не выплачивается по 4 показателю;

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии % к должностному окладу
Главный бухгалтер Бухгалтер Экономист	1. Качество учета и сохранность материальных ценностей	20
	2. Качество и своевременность предоставления бухгалтерской отчетности	30
	3. Выполнение плана по внебюджетной деятельности	10
	4. Повышение уровня квалификации работников бухгалтерии	15
	5. Осуществление режима экономии и мероприятий по разработке прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета	25
	6. Участие в составлении конкурсной документации по торгам и участие в торгах для нужд учреждения.	10
	7. Качество текущего и перспективного планирования бюджетных расходов.	20
	8. Организация работы по сохранности бухгалтерской документации	10
	9. Качественное ведение документации	10

**ПРИМЕЧАНИЕ:**

- При серьезных замечаниях по учету и хранению материальных ценностей, а также случаях хищения собственности колледжа премия не выплачивается полностью по показателю 1;
- При нарушении сроков бухгалтерской отчетности премия может быть снижена до 10 % по показателю 2.

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии % к должностному окладу
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе (заведующий хозяйственным отделом)	1. Выполнение мероприятий по ремонту и подготовке зданий Колледжа к новому учебному году	30
	2. Качество учета и обеспечение сохранности зданий, оборудования и других материальных ценностей	25
	3. Обеспечение исполнения требований СанПин к тепловому, световому, питьевому режиму в помещениях Колледжа.	25
	4. Качество обслуживания Учреждения (уборка помещений и территорий, организация работы по бесперебойному электро, тепло, водоснабжению уч. корпусов)	20

	5.Своевременная организация работы по исполнению предписаний контролирующих органов	20
	6. Своевременность и качество исполнения ведомственных программ, электронных мониторингов, достижение плановых показателей и подготовка отчетности	30

**ПРИМЕЧАНИЕ:**

- При невыполнении более 25 % мероприятий по ремонту, премирование по 1 показателю не производится;
- При серьезных замечаниях по учету и хранению материальных ценностей, а также случаях хищения собственности премия не выплачивается полностью по 2 показателю.
- При срыве учебных занятий по причине несвоевременности ликвидации аварий в электро, тепло, водокommunikациях или нарушении норм санитарного содержания учебных помещений премирование по 4 показателю не производится.

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии
Преподаватели	1. Успеваемость и качество знаний обучающихся	30
	2. Проведение занятий с использованием информационно-коммуникационных технологий и оборудования.	15
Руководитель физического воспитания	3. Комплексно-методическое обеспечение предмета	10
Преподаватель-организатор ОБЖ	4. Организация семинаров, конференций и проведение открытых уроков, не связанных с плановой аттестацией педагога.	20
Мастера производственного обучения	5. Организация внеклассной работы по предмету	10
	6.Уровень состояния посещаемости в группах	15
	7. Подготовка учащихся к олимпиадам, чемпионатам, смотрам, конференциям.	20
	8. Сохранность оборудования кабинета, эстетическое и санитарное состояние кабинета	5
	9. Участие в экспериментальной работе, конкурсах	15
	10.Информационная и технологическая поддержка сайта колледжа	10

**ПРИМЕЧАНИЕ:**

- Оценка по показателю 1 производится по результатам контрольных срезов, промежуточной и итоговой аттестации и по посещению занятий администрацией;
- При наличии более 3 неуспевающих обучающихся в группе по причинам прогулов, премирование по показателю 6 не производится;
- Оценка по показателю 3 производится при наличии обязательной учебно-планирующей документации по предмету и учебно-наглядного обеспечения уроков.
- При подготовке призеров предметных олимпиад, смотров, конференций муниципального, регионального или всероссийского уровня размер премии по показателю 7 может быть увеличен до 50 %.

- В случае победы в региональном конкурсе размер премии по показателю 9 может быть увеличен до 100%.

Наименование должности	Показатели премии	Размер премии % к должностному окладу
1. Секретарь руководителя  Специалист по кадрам  Диспетчер образовательного учреждения	1. Своевременность и аккуратность ведения документации, личных дел	30
	2. Своевременное и качественное печатание материалов	20
	3. Сохранность имеющейся документации до сдачи в архив	30
	4. Оперативность и качество работы с электронной почтой, сайтами, информационными программами, системами мониторинга, ФМС ГИА, ФИС ФРДО	60
	5. Разработка документов по нормативно-правовой базе учреждения	10
2. Библиотекарь	1. Использование инновационных форм работы с обучающимися, педагогическими работниками	50
	2. Обновление и сохранность книжного фонда, создание электронной базы учебных пособий,	30
	3. Проведение внеклассных мероприятий с обучающимися (беседы, конференции, устные журналы, обзоры, выставки)	40
	4. Участие во внутриколледжных мероприятиях	30
3. Водитель	1. Отсутствие ДТП, замечаний контролирующих органов	100
	2. Техническое обслуживание автомобиля	50
	3. Ненормированный рабочий день	50
4. Уборщики служебных помещений и территории и т.д.)	1. Проведение генеральных уборок	50
	2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	50
	3. Подготовка учреждения к новому учебному году	50
5. Слесарь-сантехник, электрик по ремонту электрооборудования, столяр	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	100
	2. Ремонт и очистка вентиляционной системы	25
	3. Ненормированный рабочий день	25

#### 6.10.2. Премирование по итогам работы за год:

Показатели премирования	За какой период	Размер премии	За счет каких средств
-------------------------	-----------------	---------------	-----------------------

	премируется		
1. По итогам работы учебного заведения в целом: 1.1.Выполнение годового плана приема и выпуска обучающихся с учетом - сохранение контингента; - успешной сдачи обучающимися выпускных групп государственной итоговой аттестации; - успешной сдачи обучающимися не выпускных групп промежуточной аттестации. 1.2.Эффективность финансово-хозяйственной деятельности. 1.3.Результативность воспитательной деятельности. Соблюдение гарантий детей-сирот, и детей, оставшихся без попечения родителей.	За год	До двух окладов	Средства областного бюджета (в пределах утвержденного фонда оплаты труда)
2. Выполнение плана доходов от внебюджетной деятельности (платные образовательные услуги, учебно-производственная деятельность)	За год	2% средств от приносящей доход деятельности, но не более двух должностных окладов	Средства от приносящей доход деятельности
3. Единовременные премии	За год	По предложениям (не более двух окладов)	Бюджетные средства и средства от приносящей доход деятельности
В связи с праздничными днями: «День учителя», «Новый год», «День 8 Марта», «День 23 Февраля»			
Юбилейными датами (50, 55, 60, 65,70,75 и т.д)			
С уходом на пенсию			
По итогам проведения отчетных выставок технического творчества обучающихся и работников Колледжа			
За результативное участие во всероссийских, зональных и областных смотрах, соревнованиях, конкурсах; Организацию и проведение работ в рамках опытно- экспериментальных площадок			
По результатам проверок, проводимых контролирующими органами, учредителем			
Привлечение спонсорских средств на нужды Колледжа	За год	Не более одного оклада	Средства от приносящей доход деятельности

### 6.10.3.Порядок премирования и утверждения премии:

1. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период основных и дополнительных отпусков, пребывания на курсах повышения квалификации, учебных сборов, временной нетрудоспособности – премия не начисляется.

2. Работникам, уволившимся из Колледжа на дату выхода приказа выплата премии не производится.

3. Премия не выплачивается, по всем пунктам, при наличии дисциплинарного взыскания.

4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

## **7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.**

7.1. На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

7.1.1. Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя устанавливаются учредителем.

7.1.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются заключенным с ним трудовым Договором.

7.1.3. 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.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников и иные выплаты.

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

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения

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

## **8. Иные выплаты**

### **8.1. Материальная помощь**

Работникам может выплачиваться материальная помощь в пределах средств фонда оплаты труда.

8.1.1. Материальная помощь формируется за счет экономии фонда оплаты труда за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

8.1.2. Бюджетные средства выплачиваются в случае отсутствия задолженности по заработной плате.

8.1.3. Материальная помощь оказывается работникам Колледжа при наличии финансовых средств в следующих случаях:

- в связи с уходом в очередной отпуск на лечение (от 5000 рублей до 2-х окладов);
- в связи с рождением детей, смертью, несчастными случаями, длительной потерей здоровья работников и членов их семей. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье;
- в целях социальной защиты, как единовременная выплата (для отработавших в Колледже не менее трех месяцев).

8.1.4. Работникам Учреждения, допустившим нарушения трудовой дисциплины и правонарушения, материальная помощь не выплачивается.

8.1.5. Решение об оказании единовременной материальной помощи работникам в каждом случае принимает директор Колледжа с учетом мнения Совета колледжа.

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