

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Принято на заседании
Совета Учреждения
Протокол № 6
« 28 » июнь 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ
«Челябинский профессиональный
колледж»
А.Н. Чесноков



Приказ № 01-344 от « 28 » 06 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Челябинск 2017

Содержание

1 Назначение и область применения.....	3
2 Нормативные ссылки.....	3
3 Основные положения.....	4
4 Основные условия оплаты труда работников.....	4
5 Порядок исчисления заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу	5
6 Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников, других работников, ведущих преподавательскую работу	6
7 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	7
8 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....	9
9 Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера	11
10 Порядок оказания материальной помощи работникам.....	12
11 Заключительные положения.....	12
Приложения	14

1 Назначение и область применения

1.1 Настоящее положение является локальным нормативным актом ГБПОУ «Челябинского профессионального колледжа», определяющим требования к оплате труда работникам колледжа, оформлению соответствующей документации по данному процессу.

1.2 Требования положения обязательны для исполнения во всех подразделениях образовательной организации в части их деятельности, касающейся оплаты труда работникам колледжа.

2 Нормативные ссылки

В настоящем локальном нормативном акте использованы ссылки на следующие документы:

- Закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ;
- Постановление Правительства Челябинской области от 31 августа 2010 г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области»;
- Нормативные правовые акты Министерства образования и науки Челябинской области.

3 Основные положения

3.1 Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский профессиональный колледж» (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 31 августа 2010 г. № 132-П «Положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников, в том числе условия оплаты труда педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский профессиональный колледж» (далее именуется – Учреждение).

Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Учреждения: установление должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оказания материальной помощи.

3.2 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) постановлений Правительства Челябинской области, регулирующих вопросы по оплате труда;

8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

9) мнения представительного органа работников Учреждения.

3.3 Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, порядок исчисления заработной платы педагогических работников, условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера и устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

3.4 Оплата труда работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на предоставление Учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, предусмотренных в областном бюджете на соответствующий финансовый год и за счет средств, относящейся к доходу деятельности Учреждения.

3.5 Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований и средств, относящейся к доходу деятельности, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

3.6 Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4 Основные условия оплаты труда работников

4.1 Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливается директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям 1-8 к настоящему Положению.

4.2 Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим преподавательскую работу, для которых установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, в расчет берется ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, к которой отнесена соответствующая должность.

4.3 Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам Учреждения устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную нормативным правовым актом Министерства образования и науки Российской Федерации.

4.4 В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с

работником предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

4.5 С учетом условий труда работникам могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.6 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются в составе оклада (должностного оклада) при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5 Порядок исчисления заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу

5.1 Исчисление заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую (далее именуются - педагогические работники) осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на учебную нагрузку в неделю, деления полученного произведения на установленную приказом Минобрнауки за ставку заработной платы норму часов педагогической и (или) преподавательской работы в неделю и прибавления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников областных государственных учреждений определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

2) педагогическим работникам в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (отмены образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям сохраняется заработная плата, устанавливаемая им в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта.

5.2 Исчисление заработной платы педагогических работников (далее именуются - преподаватели), осуществляется в следующем порядке:

1) преподавателям в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, выплачивается устанавливаемая им в соответствии с настоящим подпунктом средняя месячная заработная плата. К средней месячной заработной плате преподавателей прибавляются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Средняя месячная заработная плата преподавателей определяется до начала учебного года путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка заработной платы преподавателей определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Порядок определения учебной нагрузки преподавателей, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки преподавателей определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

2) преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателей, определяемой в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы в Учреждении, до конца

учебного года, и деления полученного произведения на количество полных месяцев работы в Учреждении. Заработная плата преподавателей за неполный месяц работы в Учреждении в этом случае выплачивается за фактическое количество отработанных часов, умноженных на часовую ставку заработной платы преподавателей, определяемую в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта;

3) преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата рассчитывается путем деления ставки заработной платы преподавателя на количество рабочих дней в месяце приема на работу в Учреждении и умножения полученного результата на фактическое количество отработанных в указанном месяце дней;

4) заработная плата за часы преподавательской работы, данные преподавателям сверх установленной им годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам, определяемым в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, умноженным на количество часов, отработанных сверх установленной годовой учебной нагрузки, только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

5) в том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними 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 отсутствия на работе. В таком же порядке производится уменьшение объема 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.

Если в Учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение объема годовой учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год не производится.

Средняя месячная заработная плата преподавателей во всех случаях, указанных в настоящем подпункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенного объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта.

6 Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников, других работников, ведущих преподавательскую работу

6.1 Почасовая оплата труда применяется при оплате труда:

1) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками Учреждения в порядке замещения отсутствующих педагогических работников Учреждения, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками Учреждения с обучающимися по заочной форме обучения и с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх установленного им объема годовой учебной нагрузки;

3) за часы выполняемой по совместительству преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год в другом областном государственном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленного педагогическим работникам, другим работникам, ведущим преподавательскую работу, в Учреждении объема годовой учебной нагрузки;

4) за выполнение преподавательской работы в Учреждении сверх уменьшенного объема годовой учебной нагрузки.

6.2 Оплата труда за один час преподавательской работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

6.3 Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы

часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей Учреждения оплата труда за один час педагогической работы определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателей на 72 часа.

7 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

7.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

7.3 Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4 К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

7.5 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

7.6 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются работникам в порядке и размере, установленных Правительством Российской Федерации.

7.7 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.8 Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.9 Размер доплаты при расширении зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.10 Размер доплаты при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.11 Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

7.12 Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается 35 процентов.

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

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

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже их окладов, директор Учреждения обязан выплатить им межокладную разницу.

7.14 Размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

8 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1 Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, Положением о показателях эффективности деятельности работников ГБПОУ «Челябинский профессиональный колледж» и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

8.2 К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за проверку письменных работ, за руководство методическими объединениями (предметными комиссиями), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

выплаты, учитывающие особенности деятельности областного государственного учреждения и отдельных категорий работников (за работу в областных государственных учреждениях - общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, работу в отделениях, классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в областных государственных учреждениях - общеобразовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся (школах-интернатах), в областных государственных учреждениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, за работу в областных государственных учреждениях - общеобразовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе преподавателя, за кураторство в группах специалистов среднего звена и группой подготовки квалифицированных рабочих и служащих, за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах);

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с перечнем должностей специалистов областных государственных учреждений, работающих в сельских населенных пунктах Челябинской области, предусмотренным приложением к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденному постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений».

8.3 Выплаты стимулирующего характера работнику производятся по решению директора Учреждения с учетом мнения комиссии по установлению работникам выплат стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Состав комиссии определяется приказом директора Учреждения.

Решение комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам

Учреждения оформляется протоколом, на основании которого издается приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

8.4 Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

8.5 Доплата педагогическим работникам за специфику работы в Учреждении и за проверку письменных работ производится пропорционально установленным им нормам учебной нагрузки.

8.6 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Министерства образования и науки Челябинской области, согласно приложениям к настоящему Положению.

8.7. Размер стимулирующих выплат (стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы, премия за интенсивность и высокие показатели работы) каждому сотруднику определяется в следующем порядке:

-производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника;

-суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов);

-размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на соответствующий период, делится на максимально возможную общую сумму баллов по всем сотрудникам. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

-указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого сотрудника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

9 Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера

9.1 Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

9.2 Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

9.3 Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются Министерством образования и науки Челябинской области и выплачиваются на основании

приказа Министерства образования и науки Челябинской области. Указанные выплаты устанавливаются Министерством образования и науки Челябинской области с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и директора.

Размер выплат стимулирующего характера директора Учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

9.4 Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

9.6 Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения. Другие условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору работника).

9.7 Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы Учреждения.

10 Порядок оказания материальной помощи работникам

10.1. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору на основании его письменного заявления принимает Министерство.

10.2 Основания и размеры материальной помощи:

10.2.1 Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи работникам по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья, сестры) – 5000,00 рублей;
- на лечение, обучение с оплатой стоимости обучения;
- тяжелое материальное положение работника;
- иные обстоятельства, которые оказывают или могут оказывать существенное влияние на материальное положение работника (наличие или отсутствие данных обстоятельств определяется директором).

10.2.2 Решение об оказании материальной помощи и её размер определяется директором Учреждения, исходя из существующих финансовых возможностей и причин нуждаемости работника в такой помощи.

10.3 Порядок выплаты материальной помощи

10.3.1 Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

10.3.2 Заявление пишется на имя директора Учреждения с точным указанием основания для оказания материальной помощи. Форма заявления представлена в приложении настоящего Положения.

10.3.3 В зависимости от обстоятельств к заявлению работника об оказании материальной помощи прикладываются документы, подтверждающие наличие оснований для оказания материальной помощи:

- смерть близких родственников: свидетельство о смерти родственника, свидетельство о рождении работника, свидетельство о заключении брака;
- на лечение обучение: заключение медицинского работника, рецепты дорогостоящих лекарств свыше 3000,00 рублей;
- на обучение: справка, подтверждающая обучение на платной основе в образовательной организации 1 раз в год.

10.3.4 Материальная помощь может предоставляться одновременно или несколько раз в течение календарного года.

11 Заключительные положения

11.1 Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

11.2 Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

11.3 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11.4 Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

Согласовано:
Гл. бухгалтер
Юрисконсульт

С.В. Посаженникова
Т.В. Манасян

Профессиональные квалификационные группы
Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	2940,00
2 квалификационный уровень	3150,00

**Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"**

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3360,00
2 квалификационный уровень	3570,00
3 квалификационный уровень	3780,00
4 квалификационный уровень	3885,00

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3045,00
2 квалификационный уровень	3150,00

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3360,00
2 квалификационный уровень	3570,00
3 квалификационный уровень	3675,00
4 квалификационный уровень	3990,00
5 квалификационный уровень	4200,00

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4410,00
2 квалификационный уровень	4463,00
3 квалификационный уровень	4515,00
4 квалификационный уровень	4620,00
5 квалификационный уровень	4725,00

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4830,00
2 квалификационный уровень	4935,00
3 квалификационный уровень	5250,00

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3360,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3780,00
2 квалификационный уровень	3885,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	4935,00
2-й квалификационный уровень	5040,00
3-й квалификационный уровень	5355,00
4-й квалификационный уровень	5775,00

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	4830,00
2-й квалификационный уровень	4935,00
3-й квалификационный уровень	5250,00

Размеры и условия выплат стимулирующего характера
работникам по должности «преподаватель»

Постоянные выплаты

За проверку письменных работ		
От количества аудиторных часов (русский язык, литература)	15%	
От количества аудиторных часов (математика, физика, химия, информатика, черчение, инженерная графика)	10%	
За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими		
За заведование учебными кабинетами	10%	
За заведование лабораториями, мастерскими	15%	
За руководство образовательными методическими объединениями		
За руководство цикловыми комиссиями	75%	
Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
За наличие ученой степени: кандидата наук, доктор наук	10% 20%	
За наличие звания почетный работник НПО, СПО, отраслевые и почетные грамоты	10%	
За звание: — «Мастер золотые руки» (с подтверждением каждые 3 года) — «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный мастер ПТО РФ»	10% 20%	
Надбавка молодым специалистам		
Надбавка молодым специалистам	по приказу директора	
Выплаты за непрерывный педагогический стаж работы, выслугу лет		
– 3 – 10 лет	10%	
– 11 – 15 лет	15%	
– 16 – 20 лет	20%	
– 21 и выше	30%	
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
За квалификационную категорию: - высшая категория, - первая категория	2 000 руб. 1 000 руб.	
За кураторство в группах специалистов среднего звена	50%	
За работу с дополнительной группой подготовки квалифицированных рабочих, служащих	50%	

Оценочный лист преподавателя на единовременные поощрительные выплаты

Критерии оценки и показатели эффективности	Макс балл показателя	Реальные показатели (саморефлексия)		Фак.балл показателя (по решению комиссии)
		балл показателя	Подтверждающий документ	
Результативность деятельности преподавателя по формированию знаний и компетенций				
Абсолютная успеваемость по преподаваемым дисциплинам и модулям:				
- 100%	2			
- не менее 95%	1			
Качественная успеваемость по преподаваемым дисциплинам и модулям:				
- от 35% и выше	2			
- не менее 20%	1			
Контрольные срезы:				
- абсолютная успеваемость 95 – 100%	1			
- качественная успеваемость не менее 20%	1			
Трудоустройство:				
- не менее 67% трудоустройства от общего количества выпускников по полученной специальности	4			
Наличие призеров и победителей олимпиад, научно-практических конференций и т.д. (по приказу МОиН Челябинской области):				
- городских мероприятий	1			
- областных мероприятий	2			
- всероссийских мероприятий	3			
- международных мероприятий	4			
Участие в методической, научно-исследовательской работе				
Руководство областным методическим объединением	2			
Работа во временном творческом коллективе	3			
Наличие изданных и применяемых учебников	5			
Наличие публикаций	2			
Участие в работе областных методических объединений	2			
Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий по преподаваемым дисциплинам, модулям по плану колледжа (1- 1,5 ставки – 1 раз в полугодие; 1,75 – 2 ставки – 2 раза в полугодие)	2			
Документооборот				
Ведение электронной базы данных	3			
Своевременность и качество ведения документооборота (журналы, ведомости, зачетные книжки и др.)	3			
Реализация федерального образовательного стандарта				
Наличие утвержденной программы:				
- учебной дисциплины	1			
- профессионального модуля	2			
Наличие утвержденного комплекта оценочных средств	2			
Наличие утвержденных методических рекомендаций по выполнению внеаудиторной	2			

самостоятельной работе				
Руководство:				
- выпускная квалификационная работа	3			
- курсовая работа	2			
- исследовательский проект	1			
Профориентационная работа				
Привлечение студентов на курсы дополнительной подготовки	2			
Проведение профориентационных мероприятий	1			
Выполнение контрольных цифр приема	1			
Кураторство				
Сохранность контингента:				
- 100%	3			
- не менее 90%	2			
Абсолютная успеваемость:				
- 100%	2			
- не менее 95%	1			
Качественная успеваемость:				
- наличие отличников	1			
- от 35% и выше	2			

Приложение 3 к положению
об оплате труда работников
ГБПОУ «ЧелПК»

Размеры и условия выплат стимулирующего характера
работникам по должности «мастер производственного обучения»

Постоянные выплаты

За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими		
За заведование учебными кабинетами	10%	
За заведование лабораториями, мастерскими	15%	
За руководство образовательными методическими объединениями		
За руководство цикловыми комиссиями	75%	
Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
За наличие ученой степени: кандидата наук, доктор наук	10% 20%	
За наличие звания почетный работник НПО, СПО, отраслевые и почетные грамоты	10%	
За звание: — «Мастер золотые руки» (с подтверждением каждые 3 года) — «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный мастер ПТО РФ»	10% 20%	
Надбавка молодым специалистам		
б. Надбавка молодым специалистам	по приказу директора	
Выплаты за непрерывный педагогический стаж работы, выслугу лет		
7. – 3 – 10 лет	10%	
8. – 11 – 15 лет	15%	
9. – 16 – 20 лет	20%	
10. – 21 и выше	30%	
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
За квалификационную категорию: - высшая категория, - первая категория	2 000 руб. 1 000 руб.	
За работу с дополнительной группой подготовки квалифицированных рабочих, служащих	50%	

**Оценочный лист мастера производственного обучения на единовременные
поощрительные выплаты**

Критерии оценки и показатели эффективности	Макс балл показателя	Реальные показатели (саморефлексия)		Факт.балл показателя (по решению комиссии)
		балл показателя	Подтверждающий документ	
Результативность деятельности преподавателя по формированию знаний и компетенций				
Абсолютная успеваемость по преподаваемым дисциплинам и модулям:				
- 100%	2			
- не менее 95%	1			

Качественная успеваемость по преподаваемым дисциплинам и модулям:				
- от 35% и выше	2			
- не менее 20%	1			
Контрольные срезы:				
- абсолютная успеваемость 95 – 100%	1			
- качественная успеваемость не менее 20%	1			
Трудоустройство:				
- не менее 67% трудоустройства от общего количества выпускников по полученной специальности	4			
Наличие призеров и победителей олимпиад, научно-практических конференций и т.д. (по приказу МОиН Челябинской области):				
- городских мероприятий	1			
- областных мероприятий	2			
- всероссийских мероприятий	3			
- международных мероприятий	4			
Участие в методической, научно-исследовательской работе				
Руководство областным методическим объединением	2			
Работа во временном творческом коллективе	3			
Наличие изданных и применяемых учебников	5			
Наличие публикаций	2			
Участие в работе областных методических объединений	2			
Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий по преподаваемым дисциплинам, модулям по плану колледжа (1- 1,5 ставки – 1 раз в полугодие; 1,75 – 2 ставки – 2 раза в полугодие)	2			
Документооборот				
Ведение электронной базы данных	3			
Своевременность и качество ведения документооборота (журналы, ведомости, зачетные книжки и др.)	3			
Реализация федерального образовательного стандарта				
Наличие утвержденной программы:				
- учебной дисциплины	1			
- профессионального модуля	2			
Наличие утвержденного комплекта оценочных средств	2			
Наличие утвержденных методических рекомендаций по выполнению внеаудиторной самостоятельной работе	2			
Руководство:				
- выпускная квалификационная работа	3			
- курсовая работа	2			
- исследовательский проект	1			
Профориентационная работа				
Привлечение студентов на курсы дополнительной подготовки	2			
Проведение профориентационных мероприятий	1			
Выполнение контрольных цифр	1			

приема				
Кураторство				
Сохранность контингента:				
- 100%	3			
- не менее 90%	2			
Абсолютная успеваемость:				
- 100%	2			
- не менее 95%	1			
Качественная успеваемость:				
- наличие отличников	1			
- от 35% и выше	2			

Приложение 4 к положению
об оплате труда работников
ГБПОУ «ЧелПК»

Размеры и условия выплат стимулирующего характера
педагогическим работникам: социальный педагог, педагог-организатор, педагог-психолог,
руководитель физического воспитания
Постоянные выплаты

За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими		
За заведование учебными кабинетами	10%	
За заведование лабораториями, мастерскими	15%	
За руководство образовательными методическими объединениями		
За руководство цикловыми комиссиями	75%	
Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
За наличие ученой степени: кандидата наук, доктор наук	10% 20%	
За наличие звания почетный работник НПО, СПО, отраслевые и почетные грамоты	10%	
За звание: — «Мастер золотые руки» (с подтверждением каждые 3 года) — «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный мастер ПТО РФ»	10% 20%	
Надбавка молодым специалистам		
Надбавка молодым специалистам	по приказу директора	
Выплаты за непрерывный стаж работы в данном учреждении		
– 3 – 10 лет	10%	
– 11 – 15 лет	15%	
– 16 – 20 лет	20%	
– 21 и выше	30%	
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
За квалификационную категорию: - высшая категория, - первая категория	2 000 руб. 1 000 руб.	
За кураторство в группах специалистов среднего звена	50%	
За работу с дополнительной группой подготовки квалифицированных рабочих, служащих	50%	

**Оценочный лист социального педагога, педагога-организатора, педагога-психолога, руководителя
физического воспитания на единовременные поощрительные выплаты**

Критерии оценки и показатели эффективности	Макс балл показателя	Реальные показатели (саморефлексия)		Фак.балл показателя (по решению комиссии)
		балл показателя	Подтверждающий документ	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
За работу с обучающимися				
Детьми из неблагополучных семей	2			
Детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	1			
Детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья	1			
Участие в работе по выявлению и развитию способностей одаренных и талантливых обучающихся				
Непосредственное участие в работе по выявлению и развитию способностей одаренных и талантливых обучающихся в рамках ведения кружка, секции творческой, спортивной направленности. В конце каждого месяца предоставляется копия страницы журнала о проведении занятий с обучающимися и служебная записка о количестве часов.	2			
За иные виды деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями				
- Успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению директора	1			
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения				
- Интенсивность и напряженность работы	4			
Наличие призеров и победителей олимпиад, научно-практических конференций и т.д. (по приказу МОиН Челябинской области):				
- городских мероприятий	1			
- областных мероприятий	2			
- всероссийских мероприятий	3			
- международных мероприятий	4			
Участие в методической, научно-исследовательской работе				
Руководство областным методическим объединением	2			
Работа во временном творческом коллективе	3			
Наличие изданных и применяемых учебников	5			
Наличие публикаций	2			
Участие в работе областных методических объединений	2			
Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий по преподаваемым дисциплинам, модулям по плану колледжа (1- 1,5 ставки – 1 раз в полугодие; 1,75 – 2 ставки – 2 раза в полугодие)	2			

Документооборот				
Ведение электронной базы данных	3			
Своевременность и качество ведения документооборота (журналы, ведомости, зачетные книжки и др.)	3			
Реализация федерального образовательного стандарта				
Наличие утвержденной программы:				
- учебной дисциплины	1			
- профессионального модуля	2			
Наличие утвержденного комплекта оценочных средств	2			
Наличие утвержденных методических рекомендаций по выполнению внеаудиторной самостоятельной работе	2			
Руководство:				
- выпускная квалификационная работа	3			
- курсовая работа	2			
- исследовательский проект	1			
Профориентационная работа				
Привлечение студентов на курсы дополнительной подготовки	2			
Проведение профориентационных мероприятий	1			
Выполнение контрольных цифр приема	1			
Кураторство				
Сохранность контингента:				
- 100%	3			
- не менее 90%	2			
Абсолютная успеваемость:				
- 100%	2			
- не менее 95%	1			
Качественная успеваемость:				
- наличие отличников	1			
- от 35% и выше	2			

Приложение 5 к положению
об оплате труда работников
ГБПОУ «ЧелПК»

Размеры и условия выплат стимулирующего характера «заведующий учебной частью»,
«секретаря учебной части», «диспетчера учебной части», «лаборанта»

Постоянные выплаты

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
За наличие ученой степени: кандидата наук, доктор наук	10% 20%	
За наличие звания почетный работник НПО, СПО, отраслевые и почетные грамоты	10%	
За звание: — «Мастер золотые руки» (с подтверждением каждые 3 года) — «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный мастер ПТО РФ»	10% 20%	
Надбавка молодым специалистам		
Надбавка молодым специалистам	по приказу директора	
Выплаты за непрерывный стаж работы в данном учреждении		
– 3 – 10 лет – 11 – 15 лет – 16 – 20 лет – 21 и выше	10% 15% 20% 30%	
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
За квалификационную категорию: - высшая категория, - первая категория	2 000 руб. 1 000 руб.	

**Оценочный лист заведующий учебной частью секретаря учебной части, диспетчера
учебной части, лаборанта
на единовременные поощрительные выплаты**

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный балл показателя	Реальные показатели (саморефлексия)		Фактический балл показателя (по решению комиссии)
		балл показателя	Подтверждающий документ	
Оперативность, системность и качество ведения документации	1			
Своевременное оформление заявок	2			
Своевременность и качество ведения книги регистрации и другой отчетности	2			
Своевременная подготовка и заполнение бланков подотчетной документации	2			
Отсутствие случаев порчи бланков строгой отчетности	1			
Своевременное и	1			

качественное ведение электронной базы данных				
Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации	2			
Отсутствие жалоб со стороны потребителя на некачественное выполнение должностных обязанностей	2			
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2			

Приложение 6 к положению
об оплате труда работников
ГБПОУ «ЧелПК»

**Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам
Постоянные выплаты**

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
За наличие звания почетный работник НПО, СПО, отраслевые и почетные грамоты	10%	
За звание: — «Мастер золотые руки» (с подтверждением каждые 3 года) — «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный мастер ПТО РФ»	10% 20%	
Надбавка молодым специалистам		
Надбавка молодым специалистам	по приказу директора	
Выплаты за непрерывный стаж работы в данном учреждении		
— 3 – 10 лет	10%	
— 11 – 15 лет	15%	
— 16 – 20 лет	20%	
— 21 и выше	30%	

Оценочный лист работника на единовременные поощрительные выплаты

Критерии оценки и показатели эффективности	Макс балл показателя	Реальные показатели (саморефлексия)		Фак.балл показателя (по решению комиссии)
		балл показателя	Подтверждающий документ	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
За иные виды деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями	3			
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	2			
Достоверность и своевременность предоставления различных видов отчетности, личный вклад в результативность и эффективность работы колледжа, по результатам проверочных мероприятий контролирующих органов; по результатам направления деятельности (административно-хозяйственной) и др.	3			
Отсутствие замечаний, претензий, нарушений. Отсутствие дисциплинарных взысканий	2			
Сохранность материальных ценностей, имущества учреждения	2			
Своевременное ведение учетной документации	3			
По итогам работы за месяц	3			
Выплаты учитывающие особенности деятельности областного государственного учреждения и отдельных категорий работников				

1 Выплаты к праздничным профессиональным, юбилейным датам	2			
Выполнение работниками отдельных особо важных работ или мероприятий	2			

Приложение 7 к положению
об оплате труда работников
ГБПОУ «ЧелПК»

Размеры и условия выплат стимулирующего характера
заместителям директора, главному бухгалтеру

Постоянные выплаты

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
За наличие ученой степени: кандидата наук, доктор наук	10% 20%	
За наличие звания почетный работник НПО, СПО, отраслевые и почетные грамоты	10%	
За звание: — «Мастер золотые руки» (с подтверждением каждые 3 года) — «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный мастер ПТО РФ»	10% 20%	
Выплаты за непрерывный стаж работы в данном учреждении		
– 3 – 10 лет	10%	
– 11 – 15 лет	15%	
– 16 – 20 лет	20%	
– 21 и выше	30%	

**Оценочный лист заместителям директора, главному бухгалтеру
на единовременные поощрительные выплаты**

Критерии оценки и показатели эффективности	Макс балл показателя	Реальные показатели (саморефлексия)		Фак.балл показателя (по решению комиссии)
		балл показателя	Подтверждающий документ	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
Надбавка за интенсивность труда: развитие инфраструктуры профессионального образования				
Функционирование базового центра профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих кадров	2			
Функционирование ресурсного центра	1			
функционирование многофункционального центра прикладных квалификаций;	1			
Организация сетевого взаимодействия по реализации образовательных программ и управленческой деятельности: выполнение мероприятий календарного плана-графика, предусмотренного договором о сетевой форме реализации образовательных программ и управленческой деятельности	2			
Реализация программ,	2			

направленных на работу с одаренными детьми: - достижение призовых мест в конкурсах: а) муниципального б) областного, в) российского, г) международного уровней.				
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних: - снижение количества несовершеннолетних, совершивших правонарушения; - снижение количества несовершеннолетних, стоящих на учете в ОПДН	2			
Участие в инновационной, научной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий:				
функционирование инновационной или стажировочной площадки;	4			
руководство территориально-методическим объединением или общественно-профессиональными организациями;	4			
выступления на конференциях, форумах, выставках, конгрессах: - областного уровня, - регионального уровня, - российского уровня, - международного уровня;	1 2 3 4			
публикации в ведущих лицензионных профессиональных, научно-практических и научных изданиях.	2 за каждую публикацию			
Премия за высокие результаты работы: обеспечение качества работы образовательной организации				
Обеспечение качества работы образовательной организации				
Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства: - отсутствие административных наказаний и (или) дисциплинарных взысканий. По результатам проверочных мероприятий	4			
Осуществление государственно-общественной аккредитации образовательных программ: а) получение Свидетельства о государственно-общественной аккредитации образовательных программ; б) прохождение обучающимися профессионально-общественной аккредитации по профессиональным образовательным программам.	3 за каждую программу			
Привлечение средств от приносящей доход деятельности				
Привлечение средств от приносящей доход деятельности на развитие материально-технической базы колледжа (приобретение учебного				

оборудования, пополнение библиотечного фонда, прочие услуги): До 25% от дохода колледжа От 26% от дохода колледжа	2 3			
Контроль за своевременной оплатой по платным образовательным услугам, недопущение просроченной дебиторской задолженности	2			
Выполнение мероприятий по экономии энергоресурсов в учреждении (исполнение ст. 24 Федерального закона № 261-ФЗ от 23.11.2009г. «Об энергосбережении и о повышении энергетической »)	4			
Выплаты за качество выполняемых работ				
Выполнение особо важных и ответственных работ	2			
Обеспечение выполнения государственного задания: а) трудоустройство выпускников; б) результаты государственной итоговой аттестации выпускников; в) выполнение плана приема обучающихся; г) сохранность контингента обучающихся не ниже среднеобластных значений.	3 за каждый показатель			
Своевременность и полнота предоставления отчетов, информации				
Достоверность и своевременность предоставления различных видов отчетности, информации и плана финансово-хозяйственной деятельности и размещения их на общероссийском сайте www.bus.gov.ru и на сайте колледжа.	4			
Информационная открытость: участие в процедурах независимой общественной оценки качества образования.	4			

Приложение 8 к положению
об оплате труда работников
ГБПОУ «ЧелПК»

Заявление на оказание материальной помощи

Директору
ГБПОУ «ЧелПК»
А.Н. Чеснокову

_____ (должность)

_____ (Ф.И.О.)

заявление

Прошу Вас оказать мне материальную помощь (указать причину и приложить документы, удостоверяющие причину).

Подпись, расшифровка подписи

дата