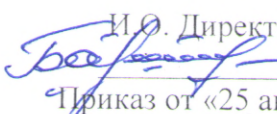


Министерство образования и науки РД

Государственное Бюджетное Профессиональное Образовательное Учреждение РД
«Профессионально-педагогический колледж имени Расула Гамзатова»

УТВЕРЖДАЮ

И.О. Директора колледжа
 Б.О. Омаров
Приказ от «25 августа 2023 г.
Принято советом колледжа



ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников, о компенсационных,
стимулирующих и премиальных выплатах
ГБПОУ РД «Профессионально-педагогический колледж
имени Расула Гамзатова»**

г.Буйнакск, 2023г.

Настоящее положение разработано на основе разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 08 октября 2009 года N 345 ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН, нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативных правовых актов Министерства образования, здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Республики Дагестан.

Настоящее Положение согласовано с профсоюзной организацией учебного заведения и утверждено директором колледжа и регулирует порядок формирования оплаты труда, стимулирующих и компенсационных надбавок работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Профессионально-педагогического колледжа имени Расула Гамзатова»

Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа

Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Дагестан и средств, поступающих от приносящий доход деятельности.

1. Общие положения

Система оплаты труда работников ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающих коэффициентов к должностному окладу;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников.

Для этих целей применяются следующие понятия и термины:

- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) – объем средств ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» на текущий финансовый год, с учетом доплат и надбавок, установленных федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти;

- основной персонал работников ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» - работники, непосредственно осуществляющие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда и характером отдельных видов работ.

Перечень видов и порядок выплат компенсационного характера в ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» приведен в приложении 2 к настоящему положению

Надбавки - дополнительные выплаты, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

Положение о выплатах стимулирующего характера в ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» приведено в приложении 3

1.5. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы определены постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (в редакции Постановлений Правительства РФ от 01.02.2005 №49, от 09.06.2007 № 363).

2. Формирование фонда оплаты труда ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова»

2.1. Фонд оплаты труда ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Дагестан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» состоит из фонда должностных окладов, фонда компенсационных выплат и фонда стимулирующих выплат. (Приложение 5).

3. Расчет заработной платы работников ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова»

Размер заработной платы зависит от величины должностного оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Заработная плата (Зпр) складывается из трех частей: ставка заработной платы (должностной оклад) с учетом повышающих коэффициентов (Т), компенсационные выплаты (К) и стимулирующие выплаты (Н).

$$\text{Зпр} = \text{Т} + \text{К} + \text{Н}, \text{ где:}$$

$$\text{Т} = \text{Док} \times \text{П1} \times (1 + \text{П2} + \text{П3}); \text{ где:}$$

Док – должностной оклад в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

П1 – повышающий коэффициент за звание и ученую степень увеличивает оклад в следующих размерах:

при наличии звания «Заслуженный...» и «Народный...» - на 8 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – на 8 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук - на 16 процентов.

П2 – повышающий коэффициент за специфику работы.

Повышающий коэффициент за специфику работы определяется в следующих размерах:

Основание для установления повышающего коэффициента	Коэффициент за специфику работы
--	------------------------------------

Образовательные учреждения среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), колледжи всех наименований	0,15
---	------

Повышающие коэффициенты учитываются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

К – компенсационные выплаты, устанавливаемые в процентах к окладу с учетом повышающих коэффициентов, согласно приложению 1 к настоящему положению.

Н – стимулирующие выплаты, устанавливаемые согласно приложению 2 к настоящему положению.

4. Расчет заработной платы руководителей образовательного учреждения.

4.1. Заработная плата директоров, заместителей директоров и главного бухгалтера ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директорам, заместителям директоров и главным бухгалтерам ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» (за исключением премий заместителям директора и главным бухгалтерам) принимается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова».

4.2. Должностной оклад директора ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им колледжа, и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Республики Дагестан утвержден постановлением Правительства Республики Дагестан от 17 июня 2009 года № 184.

Должностные оклады заместителей директоров и главных бухгалтера ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. При этом должностные оклады заместителей директора, которые по своим функциональным обязанностям отвечают за учебный процесс, понижаются на 10 %, остальным заместителям директора и главному бухгалтеру на 20 %, заместителю директора по АХЧ на 30 %.

К основному персоналу ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (приложение 3 к настоящим методическим рекомендациям).

При определении средней заработной платы работников основного персонала ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением премий единовременного характера, не относящихся к оплате труда (в связи с награждением ведомственными наградами), и материальной помощи), за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

Для определения должностного оклада руководителя вводится повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда учреждения.

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

$O_{рук.} = 3P_{ср} \times K$, где

$O_{рук.}$ – должностной оклад руководителя;

ЗПср - размер средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения;

К – коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.

4.3.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количества показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.) согласно пункту 4.3.3. настоящего Положения.

4.3.2. Значения коэффициентов в зависимости от групп по оплате труда руководителей учреждений применяются при наличии у руководителя высшей квалификационной категории:

Общеобразовательные лица и гимназии, учреждения начального и среднего профессионального образования

группа по оплате труда -1

Сумма баллов по объемным показателям	Повышающий коэффициент
1280 и выше	2,5
1060-1279	2,4
840-1059	2,3
620-839	2,2
400-619	2,1

группа по оплате труда-2

Сумма баллов по объемным показателям	Повышающий коэффициент
380-400	2,0
360-379	1,95
340-359	1,9
320-339	1,85
300-319	1,8

группа по оплате труда-3

Сумма баллов по объемным показателям	Повышающий коэффициент
240-300	1,75
180-239	1,7
120-179	1,65
60-119	1,6
1-59	1,55

Для руководителей учреждения, вновь назначаемых на эти должности или не имеющих квалификационной категории, соответствующий повышающий коэффициент снижается на 20%.

4.3.3. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными учреждениями:

№№ пп	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных и школах искусств, учреждениях начального и среднего профессионального образования, культуры и искусства	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
5.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
8.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на	За каждую единицу	до 3, но не более 20

	балансе образовательного учреждения		
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 50
10.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20

4.3.4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Министерством образования и науки Республики Дагестан в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемных показателей учреждения, и утверждается учредителем.

4.3.5. При наличии других показателей, не предусмотренных в данном приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть Министерством образования и науки Республики Дагестан увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.3.6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

4.3.7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям, учреждениям начального и среднего профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года;

4.3.8. За руководителями образовательных учреждений, находящимися на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

4.3.9. Министерство образования и науки Республики Дагестан может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

4.4. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

Распределение централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется Министерством образования и науки Республики Дагестан с учетом результатов деятельности учреждения.

Премирование директора учреждений осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Республики Дагестан.

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым нормативным актом учреждения.

4.5. Директорам учреждений и их заместителям по согласованию с Министерством образования и науки Республики Дагестан разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности.

Определение размеров заработной платы директоров и их заместителей по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

5. Порядок формирования штатного расписания

5.1. Штатное расписание ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» утверждается директором по согласованию с Министерством образования и науки Республики Дагестан и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора колледжа.

5.2. В штатном расписании у ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, ГБПОУ РД «ППК имени Расула Гамзатова» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6. Расчет заработной платы работников,

с которыми заключен трудовой договор о работе по совместительству

6.1. Расчет заработной платы работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, производится в том же порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы и если совместитель работает на условиях неполного рабочего времени, начисление доплат производится пропорционально отработанному времени.

Приложение 1

Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера, применяемых для работников государственных образовательных учреждений

1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к высокогорной, пустынной и безводной местности);

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).

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

К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными для здоровья и иными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах.

Доплата устанавливается:

работчим котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник);

работчим водопроводно-канализационной службы (слесарь-сантехник);

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Директор колледжа принимают меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Республики Дагестан.

Указанные выплаты применяются к общей сумме начисленной заработной платы по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, компенсационным и стимулирующим выплатам.

4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) – устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зоны обслуживания – устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

г) доплата за работу в ночное время – устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, – устанавливаются в следующих размерах:

Основание	Размер компенсационных выплат (процентов)
За классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета): учреждения НПО и СПО	15
За проверку письменных работ: по родному языку	15
 по русскому языку и литературе	15
 по математике, иностранному языку	10
 по химии, физике, черчению	5

(в классах с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в половинном размере от соответствующих доплат.

Оплата производится с учетом установленных норм учебной нагрузки).

За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями в средних специальных учебных заведениях	15
Основание	Размер компенсационных выплат (процентов)
За заведование вечерним, заочным отделением и отделением по специальности при количестве учащихся:	
от 100 до 125 чел.	20
от 126 до 150 чел.	25
от 151 до 200 чел.	3
За обслуживание вычислительной техники за каждый работающий компьютер	(но не более 50 на учреждение)

Приложение 2

Положение

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

3. Положение включает примерный перечень оснований эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому основанию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственного-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственного-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы государственного-общественного управления создает специальную комиссию, в которую

входит директор учреждения, представители органов государственного-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

10. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственного-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

12. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

13. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

14. Образовательное учреждение в пределах средств на оплату труда устанавливает надбавку за Почетные звания Российской Федерации:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – до 20 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – до 20 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – до 20 процентов оклада (должностного оклада).

15. Работники учреждений могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан – в размере до 1,5 оклада (должностного оклада);

Президентом Республики Дагестан – в размере до 2 окладов (должностных окладов);

Правительством Российской Федерации – в размере до 2 окладов (должностных окладов);

Президентом Российской Федерации – в размере до 3 окладов (должностных окладов);

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации – в размере до 3 окладов (должностных окладов);

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) – в размере до 1,5 оклада (должностного оклада);

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан – в размере до 1 оклада (должностного оклада).

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

16. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

17. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников государственных образовательных учреждений;

республиканская программа мониторинговых исследований.

18. Основаниями для определения критериев по начислению стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений по результатам труда являются следующие:

Наименование должности	Основание для премирования	Количество баллов
Педагогические работники	официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа	
	официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе	

	разработка программ кружков и факультативов	
	официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе	
	организация вне учебных мероприятий, в т.ч. социальных проектов	
	участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях)	
	создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами	
	авторские программы разного типа	
	образцовое содержание кабинета	
	стимулирование молодых специалистов	
	Максимальное количество баллов:	
Заместители директоров по УВР, ВР	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	
	Максимальное количество баллов:	
Заместитель директора по АХЧ	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
	своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	
	Максимальное количество баллов:	
Работники бухгалтерии	внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	
	качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля	
	отсутствие жалоб со стороны работников	
	Максимальное количество баллов:	

Количество баллов по каждому основанию определяется колледжем самостоятельно, исходя из показателей работы образовательного колледжа.

Общее количество баллов не должно превышать 100 баллов, при этом для педагогических работников не менее 80 баллов.

19. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

20. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

21. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

22. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

23. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированный на период с сентября по декабрь (или с января по июнь) текущего года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

24. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

Приложение 3

Перечень работников образовательных учреждений,
которые относятся к основному персоналу

	Учреждения среднего и начального профессионального образования	Преподаватели и воспитатели

О премировании

1. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ ЗА ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Премирование за основные результаты деятельности вводится в дополнение к тарифной системе оплаты труда как стимулирующая заработная плата в зависимости от показателей, характеризующих преимущественно результаты труда, в которых работники непосредственно заняты, а также учитывает степень личного влияния работника на достижение указанных результатов.

1.2. Премирование базируется на основе следующих основных принципов:

- использование совокупности показателей, направленных на достижение необходимых количественных и качественных параметров деятельности;
- установление различной степени значимости (приоритетности) с целью избирательного воздействия на материальную заинтересованность работников;
- дифференциация размеров премий в зависимости от степени напряженности показателей и их значимости (участие в олимпиадах, конкурсах и т.д. средних учебных заведений);
- предоставление руководителям возможности дополнительной оценки результатов труда работников в сторону повышения или понижения размеров премий.

1.3. Основанием для возникновения у работника права на получение премии за основные результаты деятельности является выполнение установленных показателей и условий премирования.

Приказы о выполнении показателей для премирования за соответствующий период предоставляется в бухгалтерию, ответственным за ее предоставление.

Учет выполнения каждого показателя, начисление премии по нему и возникновение у работника соответствующего права на вознаграждение осуществляется по каждому показателю.

1.4.. Премии, начисляемые за улучшение показателей, предельными размерами не ограничиваются. Показатели премирования по видам деятельности и соответствующие им размеры премий утверждаются директором БПК.

1.5. Премия начисляется на следующие виды выплат с учетом фактически отработанного времени (выполненной работы):

- оплата по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам с учетом работы в ночное время, выходные и праздничные дни и сверхурочно, а также в неблагоприятных условиях труда;
- доплаты за руководство звеном;
- доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

1.6. Премия, начисленная по установленным показателям, может быть увеличена (уменьшена) до 100% по каждому показателю с учетом выполнения работником

установленных для него дополнительных условий премирования. К дополнительным условиям премирования могут быть отнесены:

- полнота выполнения работником своих трудовых обязанностей (норм труда, планов работы, заданий);
- качество выполняемой работником работы;
- влияние результатов труда работника на результаты подразделения, в котором он работает, а также других подразделений или Общества в целом.

Перечень дополнительных условий премирования, а также размеры повышения (понижения) начисленных премий по показателям премирования устанавливаются руководителем. Все повышения (понижения) размеров премий с учетом выполнения дополнительных условий премирования оформляются приказом по Колледжу.

Источником повышения премий за выполнение дополнительных условий премирования является экономия фонда оплаты, а также внебюджетные средства.

1.7. Нарушение трудовой дисциплины работником, в том числе:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания);
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени);
- распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- непрохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы.

могут служить основанием для лишения премии за основные результаты деятельности полностью или частично.

2. УСЛОВИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Премии за выполнение особо важных производственных заданий

2.1.1. Данный вид премирования работников применяется для оперативного разрешения непредвиденных ситуаций, возникающих в процессе производственной деятельности структурных подразделений Колледжа. К числу таких ситуаций относятся – аварии и неожиданные остановки агрегатов и механизмов, стихийные бедствия, нарушения экологической безопасности и т.п.

2.1.2. Премирование в вышеуказанных случаях осуществляется в соответствии с распоряжением (приказом) директора Колледжа, издаваемого на основании представлений руководителей структурных подразделений или на основании самостоятельного решения директора.

В представлениях руководителей структурных подразделений указывается вид и причина возникшей ситуации, объем работ, который нужно выполнить для ее устранения или предотвращения, требуемая численность работников и объем необходимых средств для оплаты выполненных работ и премирования работников. К представлению прилагается проект приказа.

2.1.3. В приказе на выполнение особо важных производственных заданий указываются:

- работники, привлекаемые к выполнению данного задания;
- объем работ, подлежащих выполнению;
- устанавливаемые сроки выполнения работ;
- лицо, ответственное за приемку выполненных работ и оценку их качества;
- размер вознаграждения за выполненную работу в целом и каждому исполнителю в отдельности (в случае невозможности установления заранее

размеров вознаграждения каждому работнику указывается порядок распределения средств после выполнения задания).

2.1.4. Как правило, привлечение работников к выполнению особо важных производственных заданий осуществляется с их согласия. В исключительных случаях (угроза жизни и здоровью граждан, риск возникновения экологической катастрофы, производственной аварии, крупного материального ущерба и т.п.) работник может быть привлечен для выполнения особо важных работ без его согласия.

При выполнении особо важных работ не допускается нарушение правил техники безопасности, превышение пределов допустимого риска для сохранения жизни и здоровья работников и имущества организаций и граждан, использование работников не в соответствии с имеющейся у них квалификацией и опытом работы.

2.1.5. Премии за выполнение особо важных работ выплачиваются в дополнение к основной оплате, начисленной работнику за выполнение этих работ, и увязываются исключительно со степенью его участия в выполнении этих работ.

2.1.6. Единовременные премии за выполнение особо важных работ выплачиваются в пределах средств, предусмотренных на эти цели планом на соответствующий год.

2.2. Единовременные премии победителям в трудовом соревновании, конкурсах, смотрах и т.п.

2.2.1. Данный вид единовременного премирования применяется в целях поощрения победителей по итогам трудового соревнования, конкурсов, смотров и деловой активности работников. Он является формой признания заслуг работника в выявлении имеющихся резервов производства, добросовестного и инициативного выполнения своих трудовых обязанностей (норм труда), овладения ими эффективными, заслуживающими распространения, методами.

2.2.2. По каждому виду трудовой состязательности определяются количество призовых мест, условия состязательности и порядок подведения итогов, а также размеры поощрения победителям.

2.2.3. Условия проведения соревнования, смотров и конкурсов устанавливаются директором Колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом. Подведение итогов осуществляется специальными комиссиями, состав которых определяется отдельным совместным решением директора Колледжа и профсоюзного комитета.

2.2.4. На основании решения комиссии издается приказ директора об определении победителей и их награждении в соответствии с условиями проводимого трудового соревнования, смотра, конкурса.

2.2.5. Премия, начисленная коллективам-победителям, распределяется между работниками решением собрания соответствующего коллектива структурного подразделения. Протокол собрания, заверенный руководителем подразделения, является основанием для начисления и выплаты премии.

Премии персональным победителям выплачиваются на основании приказа директора в соответствии с решением комиссии по подведению итогов соревнования, конкурса, смотра.

2.3. Единовременные премии по случаю общегосударственных и профессиональных праздников, важных событий в жизни Колледжа, юбилейных дат работников и другим подобным основаниям.

2.3.1. Данный вид единовременных премий предназначен для создания в Колледже благоприятного социального микроклимата, укрепления и развития корпоративной культуры.

2.3.2. Случаи применения данного вида единовременного премирования определяются директором Колледжа а с учетом имеющихся экономических

возможностей. Им же определяется круг премируемых работников и размеры премий на основании представления руководителей структурных подразделений.

Каждый случай единовременного премирования оформляется приказом директора Колледжа. К приказу прилагаются ведомости на премирование работников, отделом труда и заработной платы.

2.3.3. Размеры премий могут устанавливаться в фиксированных суммах, в процентном отношении к окладам и не ограничен в размерах, если позволяет фонд оплаты труда колледжа.