

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РД
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
«ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ Р.Н.АШУРАЛИЕВА»**

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профсоюзного комитета

Директор ГБПОУ РД

ГБПОУ РД «ТК им. Р.Н.Ашуралиева»

«ТК им. Р.Н.Ашуралиева»

 Профком
Технического
колледжа
Полозкова Е.Н.



 Рахманова М.М.

«26» 02 2021г

«26» 02 2021г

ПРИНЯТО

На собрании трудового коллектива ГБПОУ РД «ТК им. Р.Н.Ашуралиева»

«26» 02 2021г.

Протокол № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ И О ПОРЯДКЕ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
«ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ Р.Н. АШУРАЛИЕВА»
(в редакции приказа №31-ОД от 01.09.2021г.)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года №25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. №117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 г. №264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 08.10.2009 № 345 «Положение об оплате труда работников государственных образовательных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан» с учетом вносимых в последующем изменений и дополнений Правительством Республики Дагестан.

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов учреждений, устанавливаемых на основе утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №217Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. №305Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

1.2. Системы оплаты труда работников ГБПОУ РД «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева» (далее - Колледж), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами Республики Дагестан и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих учреждения, по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Колледжа устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.5. С учетом условий труда работникам Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Финансовое обеспечение расходных обязательств учреждения, связанных с реализацией настоящего Положения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций государственного бюджетного учреждения за счет предоставляемых Министерством

образовании и науки Республики Дагестан субсидий на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания за оказание государственных услуг на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от оказания образовательных платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

1.8. В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, размеры повышающих коэффициентов к окладам отдельных работников и критерии их установления

2.1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования устанавливаются в следующих размерах:

2.1.1. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре	13535
	при наличии I квалификационной категории	14616
	при наличии высшей квалификационной категории	15787
2-й квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования:	14616
	при наличии I квалификационной категории	15787
	при наличии высшей квалификационной категории	17050
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог, старший инструктор-методист, мастер производственного обучения, методист:	14616
	при наличии I квалификационной категории	15787
	при наличии высшей квалификационной категории	17050
4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического	14616

	воспитания, старший методист, преподаватель, тьютор, старший воспитатель:	
	при наличии I квалификационной категории	15787
	при наличии высшей квалификационной категории	17050

- пункт 2.1.2 профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений в следующей редакции:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями:	13535
	при работе в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории	14616
	при работе в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории	15787
	при работе в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории	17050

2.2. Руководителям структурных подразделений и специалистам учреждений устанавливаются повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) за специфику работы в размере 10%.

2.2.1. Повышающий коэффициент за наличие звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Республики Дагестан», «Народный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Республики Дагестан» увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов. При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение.

Повышающий коэффициент за наличие звания увеличивает оклад (должностной оклад) педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений учреждения

2.2.2. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени увеличивает оклад (должностной оклад) педагогическим работникам при работе по соответствующей профессии:

- при наличии ученой степени кандидата наук - на 20 процентов;
- при наличии ученой степени доктора наук - на 30 процентов.

2.3. Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат 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.

2.4. В целях повышения материальной заинтересованности, за сложность, напряженность, и обеспечение высоких результатов работе заведующим отделений вспомогательным педагогическим работникам колледжа, заместителю, педагогам и мастерам ЦОПП и методистам устанавливается ежемесячное денежное поощрение (стимулирующие выплаты) к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- зав. учебной частью – 70%;
- зав. радио-технологическим отделением – 45%;
- зав. отделением программирования – 45%;
- зав. экономико-юридическим отделением – 30%;
- зав. топливно-энергетическим отделением – 30%;
- зав. заочным отделением – 30%;
- зав. вычислительным центром – 20%;
- зав. вспомогательным педагогическим персоналом колледжа (штатное расписание) и методисты - 5%;
- педагог - библиотекарь - 15%;
- зам. руководителя ЦОПП по учебно-методической работе – 70%;
- зам. руководителя ЦОПП по общим вопросам – 20%;
- педагогический персонал и мастера производственного обучения ЦОПП – 5%.

Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих по общеотраслевым должностям и профессиям рабочих

Оплата труда работников учреждений, замещающих должности по общеотраслевым должностям руководителей специалистов и служащих состоит из месячного должностного оклада ежемесячных и дополнительных выплат.

Установить с 01.02.2021 года размеры должностных окладов указанных работников в соответствии с утвержденными размерами окладов, ставок заработной платы государственных учреждений Республики Дагестан в соответствии с Постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года №264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих» в следующих размерах:

- заместитель главного бухгалтера 6 901 рублей

- ведущих бухгалтер	6 386 рублей
- ведущий экономист	6 386 рублей
- ведущий специалист по технике безопасности	6 386 рублей
- начальник отдела кадров	6 901 рублей
- системный администратор	5 562 рублей
- начальник по делам ГО и ЧС	5 871 рублей
- оператор ЭВМ	4 326 рублей
- заведующий мастерской	6 386 рублей
- администратор, методолог, специалист по работе со средствами массовыми информации	5 582 рублей
- инспектор по бронированию	4 326 рублей
- помощник директора (главный аналитик)	7 931 рублей
- рабочие всех категорий	4 017 рублей
- водители	6 386 рублей
- уборщицы	4 017 рублей
- архивариус, делопроизводитель, секретарь	4 223 рублей
- заведующий канцелярией, зав. складом	4 738 рублей
- лаборант	4 326 рублей

Указанные должностные оклады на последующие годы подлежат индексации в соответствии с принимаемыми решениями Правительством Республики Дагестан и других нормативных актов Республики Дагестан на повышение заработной платы.

Работникам, замещающим должности по общеотраслевым должностям руководителей подразделений, специалистов и служащих устанавливаются следующие ежемесячные и годовые выплаты в следующих размерах:

а) ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в работе – в размере 100% к должностному окладу;

б) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в следующих размерах:

стаж работы	процентов
от 3 до 8 лет	10%
от 8 до 13 лет	15%
от 13 до 18 лет	20%
от 18 до 23 лет	25%
свыше 23 лет	30%;

в) ежемесячное денежное поощрение – в размере одного должностного оклада;

г) премии по результатам работы – в размере до 6 окладов в год.

3. Условия оплаты труда директора, заместителей директоров и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора, заместителей директоров и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директору учреждения принимается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

В качестве показателя эффективности работы директора по решению Министерства образования и науки Республики Дагестан может быть установлен рост средней заработной платы работников Колледжа в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Республики Дагестан.

Должностные оклады заместителей директоров и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение (педагогические работники).

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установлены Министерством образования и науки Республики Дагестан.

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

3.3. Министерство образования и науки Республики Дагестан устанавливает директорам учреждений выплаты стимулирующего характера и вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Премирование директоров учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом Министерства образования и науки Республики Дагестан.

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа осуществляется в соответствии порядком о премировании, утвержденным настоящим Положением.

3.4. Директору Колледжа 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, но не более 12 часов в неделю.

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

4. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера 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).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

В Колледже устанавливаются компенсационных выплат 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).

При введении новых систем оплаты труда выплаты компенсационного характера 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.

При введении новых систем оплаты труда работников учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Руководитель учреждения имеет право проводить внеплановую специальную оценку условий труда (в ред. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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:

- за классное руководство - 10%;
- за проверку письменных работ по русскому языку и литературе - 10%;
- по математике и иностранному языку - 6%;
- по физике, черчению - 3%;
- за заведование кабинетами, лабораториями - 5%;
- за руководство цикловыми и методическими комиссиями - 5%;
- за руководство республиканским методическим объединением - 5%;
- за обслуживание вычислительной техники, за каждый компьютер - 2% (но не более 30% на учреждение);

- за заведование учебными мастерскими (исполнения обязанности мастера) числом групп:
- до 10 13%;
- от 11 - 20 19%;
- 21 и выше 22%.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входят директор учреждения, представители органов самоуправления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

5.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

5.3. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

- а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания: лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 10 процентов оклада (должностного оклада);

- лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 10 процентов оклада (должностного оклада);

- лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директорам учреждений и их заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс - 15 процентов оклада (должностного оклада);

2-й класс - 5 процентов оклада (должностного оклада).

5.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор Колледжа несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

от 3 до 5 лет - 2 процента;

от 5 до 10 лет - 3 процента;

от 10 до 15 лет - 4 процента;

свыше 15 лет - 5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Выплаты стимулирующего характера педагогическому персоналу по баллам в соответствии установленными критериями

Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Колледжа в соответствии с критериями по определению соответствующих баллов за качество выполненной работы согласно Приложению 1.

К выплатам стимулирующего характера, начисляемым по баллам, относятся:

- выплаты успешно и добросовестно работающим работникам, за выполнение ими должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выплаты за инициативу, творчество и применение в работе современных методов организации труда;
- выплаты за качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью;
- выплаты за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выплаты за участие в мероприятиях, демонстрирующих уровень профессиональной компетенции;
- выплаты за наличие квалификационной категории (первая, высшая).

Основанием для стимулирования работников образовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании определенных критериев.

Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников Колледжа.

Стимулирующие выплаты не являются базовой частью заработной платы работников Колледжа.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.6. Порядок определения размера стимулирующих выплат

Надбавка к должностному окладу директора Колледжа за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается приказом учредителя.

Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работникам Колледжа по результатам труда производится согласно критериям, показателям качества и результативности труда по представлению директора Колледжа в пределах утвержденного ФОТ.

Ежеквартально в течение учебного года дается балльная оценка критериев и рассчитывается показатели стимулирующей части оплаты труда педагогических работников Колледжа. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

Ежеквартально в течении учебного года ведется мониторинг профессиональной деятельности педагогических работников по утвержденным критериям и показателям текущего периода.

Количество баллов ограничено.

Стимулирующие выплаты работникам производятся за реально отработанное время.

5.7. Организация деятельности Комиссии

Управляющий Совет колледжа создает специальную комиссию (далее Комиссия) по распределению стимулирующей части фонда заработной платы, а также премиального фонда, в которую могут входить руководитель Колледжа, заместители директора, представители от основного персонала, учебно-вспомогательного, а также профсоюзной организации.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются на заседаниях Комиссии ежеквартально.

Комиссия рассматривает и согласовывает итоговый протокол (Приложение 2) мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников за предыдущий период, в котором должны быть отражены:

- полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому педагогическому работнику;
- общая сумма баллов;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому педагогическому работнику.

Решения Комиссией принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом работы.

Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности педагогических работников и обоснования данного расчета на основании приказа директора Колледжа на каждый учебный год создается Комиссия.

Председателем Комиссии является руководитель учреждения или его 1-й заместитель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

Состав комиссии в количестве 5-7 человек избирается на заседании Управляющего Совета колледжа простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить члены администрации Колледжа, учебно-вспомогательный персонал, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

Управляющий Совет Колледжа определяет назначение Комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонды оплаты труда работников Колледжа.

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся ежеквартально. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Совета колледжа, директором Колледжа.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

Произведенный Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии.

Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников, листов самооценки, в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику, представившему результаты, для исправления и доработки.

Распределение стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляет Комиссия на основе анализа представленных работниками отчетов, представленных администрацией по установленным критериям. Работник к отчетам, прикладывает по каждому параметру документальные подтверждения участия и (или) результативности.

По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, сумм, по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку работнику или администрации и запрашивать дополнительную информацию у администрации в пределах своей компетенции.

Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией Колледжа данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период, и данные

по размерам премий рассматриваются на заседании Комиссии по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Колледжа ежемесячно. После принятия решения Совета колледжа об их согласовании издается приказ руководителя Колледжа об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы педагогических работников Колледжа на соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок (ежемесячно в течение соответствующего периода).

Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору Колледжа. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм.

Директор Колледжа инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 (рабочих) дней со дня принятия заявления.

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику оформляется приказом директора Колледжа.

В течение каждого семестра Комиссией ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям.

Необходимым условием стимулирования педагогических работников образовательного учреждения является добросовестное выполнение Устава Колледжа.

5.8. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам учреждения

Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности на Управляющем Совете колледжа.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ ст.) складывается из фонда оплаты труда на выплату премий по результатам труда (ФОТ прем) и фонда оплаты труда на выплату надбавок по результатам труда (ФОТ надб.).

В срок не позднее 5 числа следующего месяца отчетного периода на основании протокола Комиссии директором Колледжа издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Колледжа по результатам их профессиональной деятельности за отчетный период.

Выплаты работникам Колледжа утверждаются приказом директора.

В системе внутреннего мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Колледжа учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые заместителями директора.

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

При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Колледжа, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирования части фонда оплаты труда работников Колледжа.

Максимальное количество баллов, подлежащих денежной оценки, не превышает 100 баллов.

Работники получают стимулирующие выплаты только по основной должности.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по решению Управляющего Совета колледжа, допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в Положение, решение персональных вопросов, может также определяться минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

В случае, если часть стимулирующих выплат, предназначенная для выплат руководителю образовательного учреждения и его заместителям, будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Управляющим Советом колледжа, перераспределение средств внутри Колледжа.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств республиканского бюджета, по независящим от Колледжа причинам, директор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Управляющего Совета колледжа.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

5.9. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение

Сумма оплаты стимулирующей части заработной платы может быть уменьшена в конкретном месяце от 10 до 100% по представлению заместителя директора по следующим основаниям:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушение трудовой дисциплины, в том числе отсутствие на плановых мероприятиях;
 - Некачественное (ненадлежащее) исполнение должностных обязанностей;
 - Несвоевременное предоставление запрашиваемых документов;
 - Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
 - Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся;
 - Обоснованные (в письменном виде) жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;
 - Травматизм по вине работника;
 - Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
 - Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения;
- Если на работника в месяце, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются. Пункт действует до момента снятия взыскания.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
- разработку программ кружков и факультативов;
- официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;
- организацию внеучебных мероприятий, в том числе 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;
 - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации студентов;
 - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
 - сохранение контингента учащихся;
 - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
 - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
 - своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;
 - внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
 - качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;
 - отсутствие жалоб со стороны работников.
- Премии устанавливаются и выплачиваются единовременно.
- Работники учреждений премируются:
- а) в случае поощрения:
- Правительством Республики Дагестан - в размере 10000 рублей;
 - Главой Республики Дагестан - в размере 15000 рублей;
 - Правительством Российской Федерации - в размере 15000 рублей;
 - Президентом Российской Федерации - в размере 20000 рублей;
- б) при награждении:
- орденами и медалями Российской Федерации - в размере 20000 рублей;
 - ведомственными наградами:
 - Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере 10000 рублей;
 - Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан - в размере 5000 рублей.

6. Другие вопросы оплаты труда

Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится:

- работникам - на основании приказа учреждения;
- директорам учреждений - на основании приказа Министерства образования и науки Республики Дагестан.

КРИТЕРИИ

для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

№	Критерии	Показатели критериев	Шкала, баллы	Показатель выполнения критериев	Контроль
1.	Успешность образовательной деятельности	1.1. Средний показатель успеваемости студентов	выше 90%- за каждые 10% -5	Экран успеваемости по группе в месяц	Зав. отделением
		1.2. Средний показатель качества знаний студентов	выше 50%- за каждые 10% -5	Экран успеваемости по группе в месяц	Зав. отделением
		1.3 Посещаемость занятий преподавателя студентами	выше 90% -3	Экран успеваемости по группе в месяц	Зав. отделением
2.	Загруженность преподавателя	2.1. Интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой и контингента	5 баллов за 200 часов	Количество часов на 1-м курсе из нагрузки	Зав. УЧ
3.	Результативность деятельности по трансляции педагогического опыта. Внедрения современных образовательных технологий	3.1. Проведение открытых уроков с соблюдением следующих требований: - присутствие заместителя директора по УМР, заместителя директора по ВР, методистов колледжа, заведующей отделением, председателя П(Ц)К, членов П(Ц)К; - методическая новизна; - использование ИКТ; - методическая разработка.	10 - 30	1. Методическая разработка. 2. Ссылка на интернет ресурс, где была размещена информация.	Методист колледжа
		3.2. Мастер-классы по специальности с соблюдением следующих требований: - присутствие заместителя директора по УМР, заместителя директора по ВР, методистов колледжа, заведующей отделением, председателя П(Ц)К, членов П(Ц)К; - методическая новизна; - использование ИКТ; - методическая разработка.	20	1. Методическая разработка. 2. Ссылка на интернет ресурс, где была размещена информация.	Методист колледжа
		3.3. Взаимопосещение уроков (грамотный, объективный анализ)	3	Анализ урока	Методист колледжа
		3.4. Разработка рабочих программ - дисциплин	5		

		- ПМ по актуализированным ФГОС СПО и ФГОС СПО ТОП-50	10		
4.	Результативность научно- исследовательской и воспитательной деятельности	4.1. Выступление с докладом на конференциях, вебинарах, семинарах, конкурсах, форумах, фестивалях, выставках, круглых столах дистанционное (заочное) участие: - уровень отделения - уровень колледжа - уровень города - региональный уровень - федеральный уровень - международный уровень очное участие: - уровень отделения - уровень колледжа - уровень города - региональный уровень - федеральный уровень - международный уровень	5 10 15 20 25 30 10 15 20 30 40 50	1. Копии программы проведения конференции, вебинара, семинара. 2. Копии сертификата, грамоты. 3. Копия доклада. 4. Ссылка на интернет ресурс, где была размешена информация.	Зам. директора по УМР Зам. директора по ВР Председатель П(Ц)К
		4.2. Участие в конференциях, вебинарах, семинарах, конкурсах, форумах, фестивалях, выставках, круглых столах	3	1. Копии программы проведения конференций, вебинарах, семинарах. 2. Копии сертификата, грамот. 3. Ссылка на интернет ресурс, где была размешена информация.	Зам. директора по УМР Зам. директора по ВР Председатель П(Ц)К
		4.3. Научные публикации: - региональный уровень - федеральный уровень - международный уровень	10 20 30	1. Копии сертификата. 2. Копии публикации. 3. Ссылка на интернет ресурс, где была размешена информация.	Зам. директора по УМР Зам. директора по ВР Председатель П(Ц)К
5.	Профессиональные достижения	5.1. Повышение квалификации педагогов сверх плана Колледжа	до 72 часов -5 выше 72 часов -10	Диплом о профессиональной переподготовке, удостоверение о повышении квалификации	Методист колледжа
		5.2. Организация внутриколледжных - олимпиад - конкурсов, конференций и соревнований	30 20	1. Копии программы проведения олимпиады. 2. Ссылка на интернет ресурс, где была размешена информация.	Зам. директора по УМР

6.	Руководство П(Ц)К	6.1. Руководство П(Ц)К общеобразовательных дисциплин	50		Зам. директора по УМР
		6.2. Руководство П(Ц)К английского языка, физической культуры	30		
		6.3. Руководство П(Ц)К профессиональных дисциплин	1 спец-ть -30; каждая следующая + 10		
7.	Внеучебная деятельность	7.1. Проведение открытых внеклассных мероприятий - уровень отделения - уровень колледжа - уровень города - региональный уровень	10 15 20 25	1. Копии программы. 2. Копии сертификата, грамот. 3. Копии доклада. 4. Ссылка на интернет ресурс, где была размешена информация	Зам. директора по ВР
8.	Результативность работы классного руководителя, преподавателя	8.1. Успеваемость студентов в кураторских группах по итогам текущей, промежуточной и итоговой аттестации	выше 80%- за каждые 10% - 5	Сводная ведомость по группе	Зам. директора по ВР
		8.2. Качество знаний студентов в кураторских группах по итогам текущей, промежуточной и итоговой аттестации	выше 50%- за каждые 10% - 5	Сводная ведомость по группе	Зам. директора по ВР
		8.3. Посещаемость студентов в кураторских группах по итогам текущей, промежуточной и итоговой аттестации	выше 90% -5	Сводная ведомость по группе	Зам. директора по ВР
		8.4. Работа с обучающимися группы «риска», учете ПДН и К по ДН.	5	Отчет классного руководителя	Зам. директора по ВР
		8.5. Организация экскурсии, поездок - уровень города - уровень республики	3 5	Фото и видео материал, ссылка на интернет ресурс, где была размешена информация	Зам. директора по ВР
9.	Исполнительская дисциплина	9.1. Своевременное заполнение отчетной документации	до 3	Качество ведения журнала академической группы	Заведующая УЧ
10.	Профориентационная работа	10.1. Встреча с выпускниками школ	5	Справка, фотоотчёт, методическая разработка	Зам. директора по УМР Зам. директора по ВР
		- проведение мастер-классов, деловых игр	10		