

Утверждаю:

Директор

С.В. Романов



**Положение
об оплате труда работников
государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
(среднее специальное учебное заведение)
«Миасский геологоразведочный колледж»**

Согласовано

Советом колледжа

Протокол № 2 от 30.01.2014г.

Председатель

С.И. Грязнов

Секретарь

Т.Ю. Бороздина

г. Миасс

2014 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Миасский геологоразведочный колледж» разработано в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных 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», постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010г. № 132-П «Положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.2. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций Совета колледжа.

1.3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда заместителей директора колледжа и главного бухгалтера.

1.4. Заработная плата работника колледжа включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах субсидии на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

1.5. Месячная заработная плата работников полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1 – 7 к настоящему Положению.

2.2. 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.

Оклад устанавливается работникам, относящимся к профессиям рабочих.

2.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами VI и VII настоящего Положения.

2.5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Правительством Челябинской области.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Правительством Челябинской области.

2.6. Высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем особо важных и особо ответственных работ, определенным Правительством Челябинской области.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в соответствии с перечнем особо важных и особо ответственных работ, определенным Правительством Челябинской области.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

3.1. Оплата труда преподавателей.

3.1.1. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, проводимой на начало учебного года.

3.1.2. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других.

3.1.3. До утверждения штатного расписания, тарификации и определения Министерством Образования и Науки Челябинской области фонда оплаты труда, заработная плата педагогическим работникам исчисляется на основании приказа директора колледжа о предварительной педагогической нагрузке.

3.1.4. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору.

3.1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

3.1.6. Преподавателям выплачивается установленная средняя месячная заработная плата. К средней месячной заработной плате прибавляются выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Средняя месячная заработная плата преподавателей определяется до начала учебного года путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

3.1.7. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Зарплата за неполный месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.1.8. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы.

3.1.9. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

3.1.10. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

3.1.11. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

3.1.12. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 9 пункта 3.1 настоящего Положения.

3.2. Оплата труда мастеров производственного обучения.

3.2.1. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам в соответствии с п.2.1 и п.2.2, а также в соответствии с должностными обязанностями мастера производственного обучения.

3.2.2. За часы производственного обучения учащихся первого курса, находящихся на производственном обучении в лабораториях, в мастерских колледжа, данные сверх установленной нормы рабочего времени за отсутствующих других мастеров производственного обучения в связи с их болезнью, нахождением в отпуске, командировке, вакансии и т.д. производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения согласно установленного оклада.

3.2.3. При наличии вакансии и до приёма штатного преподавателя спец.дисциплин мастер производственного обучения в порядке совмещения на основании личного заявления имеет право читать педагогические часы по специальным дисциплинам, т.е. иметь педагогическую нагрузку, закреплённую приказом. Установление мастеру производственного обучения педагогической нагрузки (пед. часы) выше 0,5 ставки допускается при наличии вакансии на начало учебного года и на основании заявления мастера производственного обучения. Оплата мастеру производственного обучения за ставку преподавательской работы по специальности, соответствующей образованию и квалификации мастера производственного обучения, производится в соответствии п.3.1.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Размеры компенсационных выплат работникам колледжа устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

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

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

- Машинист (кочегар) котельной - 12%
- Уборщик - 10%
- Повар - 4%
- Кухонный работник - 4%

Выплаты назначаются по результатам проведенной аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам не устанавливаются или отменяются.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьёй 149 трудового кодекса российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника, но не более 35%.

Размер доплаты устанавливается приказом по колледжу.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году;

7) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (ставке заработной плате) выплачивается работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях. Размер надбавки устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников колледжа.

5.2. К выплатам, характеризующим результаты труда работников колледжа, относятся:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, в том числе выплата за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе, вознаграждение за выполнение функции классного руководителя.

5.3. К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников колледжа, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам.

5.4. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются приказом директора колледжа в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям №1, № 2 и №3 к настоящему Положению на основании служебных записок (ходатайств на установление стимулирующих и премиальных выплат):

- на заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно представляет директор колледжа,
- на руководителей структурных подразделений колледжа, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора;
- на остальных работников, занятых в структурных подразделениях – по представлению руководителей структурных подразделений.

5.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.6. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории производится:

- при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории 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.

5.7. Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе (далее именуется – выплаты) осуществляются педагогическим работникам колледжа, на которых в соответствии с приказом колледжа возложена функция ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе по очной форме обучения.

Выплаты осуществляются ежемесячно в размере 1000 рублей, если наполняемость учебной группы составляет не менее 25 человек.

За выполнение воспитательной работы с обучающимися в специализированных или специальных (коррекционных) учебных группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (VIII вида) выплата в размере 1000 рублей осуществляется, если наполняемость учебной группы составляет не менее 12 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Размер выплаты исчисляется исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последнее число отчетного месяца.

Выплаты осуществляются в периоды каникул, установленных для обучающихся образовательных учреждений, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, а также в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим предусмотренным законодательством основаниями.

Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в группах выпускников осуществляются исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последний учебный день.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора в пределах средств, направленных на оплату труда, формируемых за счет средств, выделенных в виде субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

6. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера.

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

Должностной оклад директора колледжа определяется трудовым договором и устанавливается Министерством образования и науки Челябинской области (далее - Министерство) в пределах до 5 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу, в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением, утверждаемыми Министерством.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором колледжа на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

6.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения должностных окладов руководителей устанавливается Министерством.

6.3. Размер выплат стимулирующего характера директору колледжа определяется Министерством по итогам оценки достижения целевых значений показателей выполнения государственного задания в отчетном периоде.

6.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливает директор в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

7. Меры социальной поддержки библиотечных работников.

7.1. Библиотечным работникам колледжа, предоставляются за средств, выделенных в виде субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг меры социальной поддержки в виде:

- ежегодной выплаты лечебного пособия в размере одного должностного оклада;
- ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет при стаже работы
 - от 1 года до 10 лет – 20 процентов,
 - от 10 лет и выше – 30 процентов.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается время работы в колледже;

- дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью
 - 5 календарных дней – при наличии 10 лет непрерывного стажа работы в колледже,
 - 10 календарных дней – при наличии 20 лет непрерывного стажа работы в колледже.

Основание: Закон Челябинской области «О библиотечном деле в Челябинской области» от 30.11.2004г. № 324-ЗО.

8. Порядок и условия оказания материальной помощи.

8.1. Решение об оказании материальной помощи принимает директор колледжа.

Размер материальной помощи определяется директором в зависимости от конкретной ситуации и финансовых возможностей учреждения.

8.2. Материальная помощь оказывается по признакам:

- оказывается работникам при возникновении у них особых обстоятельств;
- выплата производится не в рамках выполнения работником своих трудовых функций и не зависит от индивидуальных результатов его труда;
- материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда;
- выплаты не являются регулярными;
- материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

8.3. Выплата материальной помощи производится по следующим основаниям:

- необходимость дорогостоящего лечения;
- смерть члена семьи работника или членам семьи умершего работника;
- тяжелое материальное положение;
- бракосочетание;
- рождение ребенка;
- ущерб, причиненный какой-либо чрезвычайной ситуацией и т.п.;

8.4. Источником для выплаты материальной помощи является экономия фонда оплаты труда за счет средств, выделенных в виде субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг и от приносящей доход деятельности.

9. Заключительные положения.

9.1. Штатное расписание колледжа утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих). Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

9.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, колледж вправе осуществлять привлечение помимо работников,

занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

9.3. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема средств, выделенных в виде субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам

I. Перечень выплат, стимулирующего характера	Размер выплат, % от оклада, руб. (в пределах ФОТ)
Выплаты, характеризующие результаты труда работников	
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты	
1.1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты); 1.2. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; 1.3. Умение организовать работу с двумя и более группами в период основного рабочего времени (в зависимости от результатов работы)	10% от оклада по результатам работы за месяц До 50% от оклада ежемесячно
1.4. За личную подготовку и подготовку обучающихся для участия в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях (на основании приказа по результатам проведенного мероприятия): - городской уровень - ТМО - региональный уровень (Челябинская область, УФО) - федеральный уровень	10% от оклада 15% от оклада 20% от оклада 50% от оклада
1.5. За трудоустройство выпускников по полученной профессии при наличии предоставленных документов, подтверждающих трудоустройство	100 руб. за каждого обучающегося
1.6. За подготовку обучающихся к научно-техническому творчеству обучающихся, (без дополнительной ставки): - городской уровень - ТМО - региональный уровень (Челябинская область, УФО) - федеральный уровень	15% от оклада 20% от оклада 30% от оклада 50% от оклада
1.7. За заведованиями учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими 1.8. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и др.);	15% от оклада ежемесячно на основании приказа директора

1.9. Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	10% от оклада по результатам работы за месяц
1.10. За проверку письменных работ Ежемесячно, за исключением периода нахождения группы на учебной практике на предприятиях города, на основании приказа директора: - Русский язык, литература - Математика, химия, техническая механика, физика, черчение, биология, иностранный язык	15 % от педагогической нагрузки по предмету ежемесячно; 10% от педагогической нагрузки по предмету ежемесячно
1.11. За руководство предметно-цикловой комиссией	15% от оклада ежемесячно
1.12. За выполнение особо важных и срочных заданий на основании приказа или устного распоряжения директора за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися	до 50% от оклада (в зависимости от количества, важности и сложности заданий)
1.13. За организацию и проведение открытого тематического общего мероприятия (с охватом не менее 75% от общей численности обучающихся)	20% от оклада в месяце, в котором организована работа
1.14. За организацию системной результативной работы с родителями: работа родительского комитета, направленная на сохранность контингента, на повышение качества успеваемости (план работы, справка зам.директора, зав.отделением о результатах работы)	10% оклада в полугодие
1.15. За активное участие в реализации Программы развития колледжа (по результатам работы)	100% в полугодие
1.16. Организация мероприятий на базе колледжа: - городского - территориального - регионального (Челябинская область, УФО) - федерального	20% от оклада 25% от оклада 50% от оклада 70% от оклада
II. Премияльная выплата по итогам работы	

2.1. По итогам работы за месяц / квартал / полугодие / учебный год: 2.1.1. - качественная и абсолютная успеваемость выше среднеобластных показателей; - посещаемость не менее 95% (без учёта мед. справок, документов, подтверждающих уважительные причины отсутствия); - показатели общей и профессиональной культуры обучающихся; - результаты работы по развитию основных компетенций обучающихся; - отличные отзывы с места прохождения практики об уровне подготовки учащихся (не менее 10 отзывов) - положительные результаты творческого подхода к организации учебного процесса 2.1.2. положительные результаты внедрения инноваций (работа в соответствии с планом, программой и т.д., утверждённой директором колледжа) 2.1.3. результаты по самообразованию педагогических работников в соответствии с планом работы на учебный год по развитию компетенций, предъявляемых к педагогическим работникам (внеплановые открытые уроки, выступления на педсоветах, в т.ч. представление письменных работ, участие в педагогических чтениях и т.д.): 2.1.4. – сохранность контингента группы	До 200% оклада при выполнении всех критериев
2.2. По итогам работы за месяц: 2.2.1. - выполнение всех требований к организации учебного процесса, в т.ч. к выполнению обучающимися Правил внутреннего распорядка обучающихся - выполнение проверочных практических работ без замечаний со стороны предприятий (приказ) - использование современных педагогических технологий - отсутствие жалоб на организацию труда со стороны родителей и обучающихся - результаты деятельности, полученной от организации работы по самообразованию педагогических работников в соответствии с индивидуальным планом работы на учебный год, утверждённым заместителем директора, по развитию компетенций, предъявляемых к педагогическим работникам, (внеплановые открытые уроки, выступления на педсоветах, в т.ч. представление письменных работ, выступления на педагогических совещаниях из опыта работы и т.д.):	до 200% оклада при выполнении всех критериев
2.2.2. организация работы с социальными партнёрами по разработке рабочих программ (план, отчёт, результат) 2.2.3. Организация и внедрение инноваций в образовательный процесс в течении месяца на основании и в соответствии с планом работы (план работы, согласованный с зам. директора по УПР, УВР, утверждённый директором, справка зам. директора по УПР,	10% оклада (план, отчёт, результат)

УВР о результатах работы) 2.3. Результаты проведение профориентационной работы: - свыше 15 чел. зачисленных в колледж - от 5 до 15 чел. зачисленных в колледж 2.4. Результаты работы в качестве наставника с начинающими работать педагогическими работниками (по плану) 2.5. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по обеспечению содержания учебного процесса	10% оклада до 10% от оклада по основной должности, по которой ведётся работа 10% оклада 20% оклада
III. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
3.1. За результаты работы с обучающимися категории дети-сироты или дети, оставшиеся без попечения родителей - ПГО (в соответствии с планом работы, согласованным с зам. директора, утвержденным директором, с учётом посещаемости) - От 1 до 3 обучающихся - От 3 до 5 обучающихся - От 5 и более 3.2. За выполнение функции ведения воспитательной работы, вознаграждение за выполнение функции классного руководителя 3.2.1. с обучающимися в учебной группе - наполняемость учебной группы составляет не менее 25 человек 3.2.2. с обучающимися в специализированных или специальных (коррекционных) учебных группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (VIII вида) - наполняемость учебной группы составляет не менее 12 человек 3.3. За работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья 3.4. Доплаты за специфику работы учреждения - педагогическим работникам, имеющим педнагрузку в группах по подготовке специалистов среднего звена	Ежемесячная доплата к должностному окладу 5% от оклада 10% от оклада 15 % от оклада 1000 рублей за фактически отработанное время в группах 15% от оклада (тарифной ставки) за фактически отработанное время в группах 15% к окладу (тарифной ставке), с учетом установленной педагогической нагрузки

IV. Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников	
1. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	В соответствии с представленными документами
2. За наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	В соответствии с представленными документами
V. Выплаты за непрерывный стаж работы, за выслугу лет	
За педагогический стаж работы ежемесячная доплата к педагогической нагрузке: - от 1 года до 5 лет - от 5 лет до 10 лет - от 10 лет до 15 лет - от 15 лет до 20 лет - от 20 лет до 25 лет - свыше 25 лет	200 руб. 400 руб. 600 руб. 1200 руб. 1600 руб. 2000 руб.
VI. Выплаты за наличие квалификационной категории	
	Ежемесячная доплата к педагогической нагрузке
Высшая категория	30% оклада
Первая категория	10% оклада
Вторая категория	5% оклада
VII. Выплаты к юбилейным датам	
50 лет, 55, 60 (и далее каждые 5 лет)	До 100%

Перечень выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителям директора, главному бухгалтеру,
специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу
ГБОУ СПО (ССУЗ) «Миасский геологоразведочный колледж»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат, % от оклада, руб. (размер выплат в денежном выражении-в пределах ФОТ)
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы	
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения - выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг и по основным видам уставной деятельности; - соблюдение сроков предоставления отчетности в вышестоящие органы и своевременное предоставление информации по запросам вышестоящих органов, учредителю; - развитие образовательных услуг, реализация вариативных образовательных программ; - успешное обеспечение режима безопасности в колледже; - динамика развития материального состояния колледжа и инфраструктуры; - работа колледжа в инновационном / экспериментальном режиме - занятость обучающихся во внеурочное время - сохранность контингента обучающихся - охват обучающихся системой дополнительного образования на базе колледжа; - снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в КДН; - создание условий для поддержания и улучшения здоровья обучающихся; - эффективное управление персоналом, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе; - исполнительская дисциплина; - обеспечение открытости деятельности колледжа; - создание и развитие технологических и информационных ресурсов; - участие обучающихся в мероприятиях интеллектуальной направленности; - развитие спортивно-технического направления;	до 300%

	– рациональное использование (экономия) энергоресурсов; – бесперебойная работа хозяйственно-технических служб колледжа и координация деятельности подрядчиков по обслуживанию и эксплуатации зданий и оборудования колледжа; – своевременное выполнение работ по текущему и капитальному ремонту в соответствии с утвержденным планом проведения указанных работ; – своевременное осуществление мероприятий по противопожарной безопасности, охране труда, гражданской обороне; – выполнение колледжем плана по доходам от приносящей доход деятельности; – отсутствие подтвержденных жалоб потребителей оказываемых колледжем услуг (отсутствие обоснованных жалоб). – эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности; – своевременный контроль законности, правильности оформления документов; – качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств; – обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления бухгалтерской отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, учредителю; – качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств; – своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов; – своевременное использование средств выделенных в виде субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг и средств; – соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов, учёт государственного имущества, находящегося в оперативном управлении колледжа.	
	2) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	до 100%
	3) за выполнение особо важных, ответственных и срочных работ	до 500%
	надбавка за интенсивность труда	
	Повышающий коэффициент за личный вклад в достижение эффективности работы колледжа	до 3,0
2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
	1) за наличие ученой степени	До 15%
	2) за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	До 15%

3.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100%
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
	1) за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	до 15%
	2) за работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 15%
5.	Выплаты за непрерывный стаж работы, за выслугу лет	
	– от 1 года до 5 лет	100 руб.
	– от 5 лет до 10 лет	200 руб.
	– от 10 лет до 15 лет	400 руб.
	– от 15 лет до 20 лет	600 руб.
	– от 20 лет до 25 лет	800 руб.
	– свыше 25 лет	1000 руб.
6.	Выплаты к юбилейным датам	
	50 лет, 55, 60 (и далее каждые 5 лет)	До 100%

Перечень выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых обслуживающему персоналу
ГБОУ СПО (ССУЗ) «Миасский геологоразведочный колледж»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат, % от оклада, руб. (размер выплат в денежном выражении-в пределах ФОТ)
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы	До 300%
	– своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации – содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии – качество ежедневной уборки помещений – качество генеральной уборки помещений – качественное выполнение разовых поручений заместителей директора, директора колледжа – участие в подготовке колледжа к новому учебному году – ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	
2.	Премialsные выплаты по итогам работы	До 100%
	– по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, за выслугу лет	
	– от 1 года до 5 лет – от 5 лет до 10 лет – от 10 лет до 15 лет – от 15 лет до 20 лет – от 20 лет до 25 лет – свыше 25 лет	100 руб. 200 руб. 400 руб. 600 руб. 800 руб. 1000 руб.
4.	Выплаты к юбилейным датам	
	50 лет, 55, 60 (и далее каждые 5 лет)	До 100%