

ПРИНЯТО

Советом ГБПОУ «ЮУМК»
(протокол №1 от 30.08.2019 г.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «ЮУМК»

А.П. Большаков

приказ от «30» августа 2019г. № 860-к



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Южно-Уральский многопрофильный колледж»
(ГБПОУ «ЮУМК»)**

г. Челябинск

2019 года

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате работников труда Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский многопрофильный колледж» (далее «ЮУМК», «образовательная организация», «колледж», «учреждение», «работодатель»), устанавливает систему оплаты труда работников и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в области оплаты труда работников образовательных учреждений Российской Федерации; перечнем профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н); перечнем должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н); перечнем должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н); Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утв. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678); Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений; Законом Челябинской области от 28.10.2004 № 280-ЗО «Об оплате труда работников областных бюджетных учреждений»; мерами социальной поддержки библиотечных работников, работающих в библиотеках образовательных учреждений Челябинской области установленных Законом Челябинской области от 30.11.2004 № 324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области»; Положением об установлении систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений (утверждено Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П); Типовым положением об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области (утверждено Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 132-П); Рекомендациями Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных)

учреждениях на 2012 – 2018 годы (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р); Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н). Проверить действует или нет.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения установлена с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. N 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений"; перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. N 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений"; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие термины и определения:

Оклад – фиксированный размер оплаты труда за выполнение трудовых обязанностей за календарный месяц с учетом тарификации;

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда за выполнение трудовых обязанностей за календарный месяц в соответствие со штатным расписанием.

1.4. Установленная настоящим Положением система оплаты работников учреждения включает в себя:

- порядок и условия установления окладов (должностных окладов);
- систему выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;
- систему выплат стимулирующего характера, порядок, условия их установления;
- порядок исчисления заработной платы педагогических работников;
- порядок оплаты труда директора учреждения;
- условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения.

1.5. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в размере средств, направляемых на оплату труда работников учреждения из всех источников финансового обеспечения в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.6. Заработная плата работника учреждения максимальным пределом не ограничивается и зависит от его компетентности и квалификации по выполняемой трудовой функции, сложности выполняемой работы, объема, интенсивности и производительности труда, а также качества достигнутых результатов.

II. Основные условия оплаты труда работников.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю/в год за ставку заработной платы) работников учреждения устанавливается в порядке, установленном Правительством Челябинской области.

2.2. Оклады (должностные оклады) работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения их труда к соответствующими квалификационным уровням в профессиональных квалификационных группах и рассчитываются пропорционально установленным нормам за ставку заработной платы педагогических работников (*Приложение № 1*).

2.3. С учетом условий или результатов труда работникам учреждения могут производиться выплаты компенсационного и (или) стимулирующего характера, порядок и условия установления которых, определены настоящим Положением.

2.4. Работникам могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент) в соответствии с приказом директора в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

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

3.2. Условия начисления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с работниками.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3) выплаты за работу в **условиях, отклоняющихся от нормальных**: при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных;

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

3.4. Установление выплат компенсационного характера может носить как постоянный, так и временный характер на период работ, при выполнении которых, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором учреждения, локальными нормативными актами и настоящим Положением, предусмотрено повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, работу в местностях с особыми климатическими условиями, работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу со

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

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с **вредными и (или) опасными условиями труда**, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсационные выплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливаются всем работникам учреждения, условия труда которых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и (или) по результатам специальной оценки труда (аттестации рабочих мест по условиям труда), являются вредными и (или) опасными. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается менее вредными или безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, уменьшаются или отменяются соответственно.

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

3.7. Размеры выплат за работу в **условиях, отклоняющихся от нормальных** не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются и производятся в следующем порядке:

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

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

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

4) Доплата за выполнение **работ в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, которые привлекаются в установленном порядке к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в следующем порядке:

-работникам со сдельной оплатой труда – по двойным сдельным расценкам в размере, соответствующем объему произведенной продукции;

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и (или) часовым тарифным ставкам – в размере двойной или часовой тарифной ставки в зависимости от количества отработанного времени в соответствующий выходной или нерабочий (праздничный) день;

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

В случае, если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему был предоставлен другой день отдыха, то оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) **Сверхурочная работа** оплачивается в следующем порядке:

- работникам, получающим месячный оклад: за первые два часа – в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, за последующие часы – в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;

-работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам: в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы;

-сдельщикам: первые два часа оплачиваются не менее чем по полуторным сдельным расценкам, последующие часы - не менее чем по двойным сдельным расценкам.

По желанию работника, с учетом мнения руководителя структурного подразделения, сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением работнику дополнительного времени отдыха продолжительностью равной времени отработанного сверхурочно.

6) Доплата за **работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 до 06:00. Размер доплаты работникам учреждения за работу в ночное время составляет 40 процентов тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально количеству рабочих часов за учетный период) за каждый час работы в ночное время.

7) При выполнении работником с повременной оплатой труда **работ различной квалификации** его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

8) Надбавка за **работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание** устанавливается в размере, предусмотренном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны";

9) Выплаты за проверку письменных работ, руководство методическими объединениями (предметными комиссиями), заведование учебными кабинетами, **лабораториями, учебными мастерскими** устанавливаются в процентном соотношении к размеру оклада (должностного оклада) работника и указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему), заключаемом с работником **в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению**.

10) Доплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы в учебной группе по очной форме обучения, осуществляются работниками, на которых в соответствии с приказом директора учреждения возложена эта функция. Доплаты осуществляются ежемесячно в размере 1000 рублей, если наполняемость учебной группы составляет 25 человек и более. Для учебных групп с меньшей наполняемостью размер выплаты уменьшается пропорционально численности студентов (обучающихся). Размер доплаты исчисляется исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последнее число отчетного месяца. Доплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы в учебных группах осуществляются также в периоды каникул, установленных для учащихся, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, а также в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, предусмотренным законодательством.

3.8. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления размера оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном месяце.

3.9. Право на установление одной или нескольких компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу в выходные или нерабочие праздничные дни, возникает, если выполнение работы в таких условиях, производилось работником по инициативе работодателя. Учет мнения руководителя структурного подразделения, в котором работает работник, при установлении таких выплат является обязательным.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Под стимулирующими выплатами понимаются доплаты и надбавки, направленные на повышение мотивации работников образовательной организации, более эффективного и качественного выполнения своих трудовых обязанностей, проявления инициативы и самостоятельности, повышения своей квалификации, поощрения продолжительной работы в образовательной организации, в сфере образования, в системе образования Челябинской области, а также доплаты и надбавки, выплачиваемые в качестве признания индивидуальных заслуг работника.

4.2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением. Размеры и условия выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются каждому работнику персонально по решению руководителя образовательной организации по представлению заместителя директора и (или) руководителя подразделения.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** (Приложение №4):

- за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;
- за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея);
- за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) **выплаты за качество выполняемых работ** (Приложение №5):

- за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися;
- за наличие квалификационной категории педагогического работника;

3) **премиальные выплаты по итогам работы** – за месяц, квартал, полугодие, год (Приложение 6);

4) **выплаты за наличие ученой степени** (Приложение № 3);

5) **выплаты за наличие почетного звания** (Приложение № 3);

6) **выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет** (Приложение № 3).

4.4. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится по достижению соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или по представлению работником документа о стаже, дающем право на установление данной выплаты.

4.5. Надбавка за выслугу лет педагогическим работникам осуществляется исходя из подтвержденных документально сведений о стаже педагогической работы.

4.6. Надбавка за выслугу лет непедагогических работников, за исключением библиотечных работников и заместителя директора по экономике и финансам, осуществляется:

- работникам, занятым на работе, требующей специальной подготовки и (или) квалификации, при этом в выслугу засчитывается стаж работы по той же должности (профессии), которую работник занимает в образовательной организации;

- работникам, занятым по профессии, не требующей специальной подготовки и квалификации (уборщик производственных и служебных помещений, гардеробщик, дворник, мойщик посуды, кухонный рабочий), в выслугу засчитывается стаж работы в ЮУМК (при прерывании стажа работы в Учреждении выслуга исчисляется, начиная с даты последнего приема на работу в Учреждение).

4.7. Надбавка за выслугу лет библиотечным работникам производится в соответствии с Законом Челябинской области от 30.11.2004 № 324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области».

4.8. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается педагогическому работнику директором учреждения при наличии основания – установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности на период ее действия. В случае если по истечении действия квалификационной категории педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию, не подтвердит ее в установленном порядке, надбавка за квалификационную категорию не выплачивается после прекращения действия квалификационной категории.

4.9. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается педагогическому работнику по основному профилю его трудовой функции директором учреждения с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома.

4.10. Надбавка за наличие почетного звания, установленного работнику по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается директором учреждения при предъявлении работником работодателю документов, дающих право на данную надбавку.

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

4.12. Размеры надбавок за стаж педагогической работы и выслугу лет, за наличие ученой степени, почетного звания, за наличие квалификационной категории устанавливаются в процентном соотношении к размеру оклада работника (у преподавателей – к должностному окладу) и производятся пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы в соответствии с условиями, указанными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему), заключаемом с работником.

4.13. Размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы из числа надбавок за создание элементов образовательной инфраструктуры, устанавливаются в процентном соотношении к размеру оклада (должностного оклада) работника и указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему), заключаемом с работником.

4.14. Выплаты стимулирующего характера, не указанные в пунктах 4.12, 4.13, раздела IV «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера», назначаются работнику исходя из балльной оценки эффективности деятельности конкретного работника.

4.15. Стимулирующие выплаты работника не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.16. Размеры доплат стимулирующего характера носят переменный характер.

4.17. Снижение стимулирующих выплат может производиться путем снятия баллов в соответствии с Приложением 7 настоящего Положения.

V. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (педагогическую) работу

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

1) Преподавателям в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, выплачивается устанавливаемый им оклад, с учетом тарификации. Оклад преподавателя определяется до начала учебного года путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка заработной платы преподавателей определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2) Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, оклад определяется путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателей на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы в образовательной организации, до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество полных месяцев работы в образовательной организации. Заработная плата преподавателей за неполный месяц работы в областной профессиональной образовательной организации в этом случае выплачивается за фактическое количество отработанных часов, умноженных на часовую ставку заработной платы преподавателей. В дополнительных соглашениях к трудовым договорам, заключаемым ежегодно с педагогическими работниками учреждения, устанавливаются условия оплаты труда на текущий учебный год, предусматриваются и конкретизируются фактический объем преподавательской (педагогической) работы в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в год за ставку заработной платы, перечень и размеры компенсационных выплат, производимых работнику, при наличии оснований для их выплаты, условия начисления стимулирующих выплат.

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

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

5) Если замещение временно отсутствующего преподавателя продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет оклада исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки.

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

5.2. К окладу преподавателей прибавляются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате труда:

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

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

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

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

5.4. Оплата труда за один час преподавательской работы определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателей областных профессиональных образовательных организаций на 72 часа.

5.5. Не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- а) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- б) педагогическая работа в одном и том же учреждении с дополнительной оплатой;
- в) работа без занятия штатной должности в образовательной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство цикловыми методическими комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся;
- г) работа сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

Выполнение работ, указанных в пункте 5.5. раздела V настоящего положения, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

VI. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

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

6.2. Должностной оклад директора образовательной организации определяется трудовым договором и устанавливается Министерством образования и науки Челябинской области (далее – Министерство) в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением, утвержденными Министерством с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости областной организации.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей областных государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством образования и науки Челябинской области в кратности от 1 до 7.

6.4. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей областных государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

6.5. Выплаты компенсационного характера директору образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера директору образовательной организации устанавливаются Министерством образования и науки Челябинской области по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы директора, утверждаемых Министерством образования и науки Челябинской области, за соответствующий период.

6.7. Должностные оклады заместителей директора и главных бухгалтеров образовательной организации устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора образовательной организации.

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору образовательной организации.

6.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора за выслугу лет устанавливаются в соответствии с разделом IV. При этом в расчет надбавки стимулирующего характера за выслугу лет заместителю директора по экономике и финансам включается стаж работы в должностях заместителя директора и (или) главного бухгалтера.

6.10. Установление компенсационных и стимулирующих выплат (по видам) директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру к их должностным окладам не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и (или) стимулирующих выплат.

VI. Заключительные положения.

7.1. Штатное расписание образовательной организации утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

7.2. Основной персонал образовательной организации – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом образовательной организации целей деятельности.

7.3. Вспомогательный персонал – работники образовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

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

7.6. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретные размеры принимает директор образовательной организации на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи директору образовательной организации на основании его письменного заявления принимает Министерство образования и науки Челябинской области.

Нормы часов

за ставку заработной платы педагогических работников учреждения.

Утверждены приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601

"О продолжительности рабочего времени

(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников,

предусмотренной в трудовом договоре"

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность в часах	Учетный период
1	педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, методист (включая старшего), тьютор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель	36	неделя
2	старший воспитатель	30	неделя
3	педагог дополнительного образования (включая старших)	18	неделя
4	преподаватель (учебная нагрузка)	720	год

Примечания:

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает:
 - преподавательскую (учебную работу);
 - воспитательную работу;
 - другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками для соответствующей педагогической должности.
2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.
3. Норма преподавательской (учебной работы) включает проводимые педагогическим работником уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.
4. За преподавательскую (учебную) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
5. Преподавателям учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.
6. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

**Условия начисления компенсационных выплат
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

№	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер доплаты / максимальный балл	Периодичность
1.	Проверка письменных работ	-по русскому языку -по математике -по иностранному языку, стенографии, по черчению, по конструированию, технической механике	20% часовой ставки заработной платы 15% часовой ставки заработной платы за час 5% часовой ставки заработной платы за час	ежемесячно
2.	Руководство цикловыми методическими предметными комиссиями		50% от должностного оклада	ежемесячно
3.	Заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками		15% от должностного оклада	ежемесячно

Показатели

для установления надбавок (стимулирующих выплат) к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени, почетного звания, педагогический стаж и выслугу лет

№ п/п	Показатель для установления	Минимальный размер надбавки
1	Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.	
1.1.	Кандидат наук	20% от оклада (должностного оклада)
1.2.	Доктор наук	25% от оклада (должностного оклада)
1.3.	Почетное звание	10% от оклада (должностного оклада)
2.	Надбавка за педагогический стаж работы и выслугу лет	
2.1.	При выслуге от одного года до 3 лет	5% от оклада (должностного оклада)
2.2.	При выслуге от 3 лет до 5 лет	7% от оклада (должностного оклада)
2.3.	При выслуге от 5 лет до 10 лет	10% от оклада (должностного оклада)
2.4.	При выслуге от 10 лет до 15 лет	12% от оклада (должностного оклада)
2.5.	При выслуге от 15 до 20 лет	15% от оклада (должностного оклада)
2.6.	При выслуге более 20 лет	18% от оклада (должностного оклада)
3.	Надбавка за стаж работы в библиотеках Челябинской области библиотечным работникам	
3.1.	При стаже работы от 1 до 10 лет	20% от должностного оклада
3.2.	При стаже от 10 лет	30% от должностного оклада

Показатели
для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

№	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер доплаты / максимальный балл	Периодичность
1.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	оформление кабинета, музея	30 баллов	ежемесячно
2.	Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	-участие в инновационной деятельности, участие в проектах, грантах, деятельности ресурсно-кадровых центрах; -проведение открытых занятий, уроков-экскурсий, уроков на производстве, занятий с приглашением практических работников с представлением методической разработки; -участие в	30 баллов 5 баллов 5 баллов	ежемесячно / по факту выполнения работы

	<p>международных, российских, региональных, городских, районных, внутриколледжных конференциях и конкурсах (выступление, тезисы);</p> <p>-тематические выступления на педсовете, методсовете, семинаре, методобъединении, ЦМК;</p> <p>-публикации в печатных изданиях;</p> <p>-совершенствование педагогического мастерства (участие в работе методических объединений, посещение конференций и т.п.);</p> <p>-руководство клубом, кружком, секцией;</p> <p>-руководство НОУ, УМО;</p> <p>-работа с</p>	<p>2 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>20 баллов</p> <p>30 баллов</p>	
--	--	---	--

	<p>обучающимися в каникулярное время:</p> <p>-внеучебная деятельность по плану колледжа;</p> <p>-физкультурно-оздоровительная и спортивно-массовая работа;</p> <p>-участие в подготовке и проведении тематических декад, недель по профессии, недель по дисциплине и т.п. (по плану работы Работодателя) с предоставлением методических разработок;</p> <p>-участие в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, в том числе в качестве эксперта (члена жюри);</p> <p>-использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых</p>	<p>3 балла</p> <p>50 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>30 баллов</p> <p>10 баллов</p>	
--	--	--	--

		форм организации учебного процесса.		
3.	Работа с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение функции воспитательной работы с обучающимися в учебных группах с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья.	0,3 балла за человека (но не более 3 баллов)	ежемесячно / по факту выполнения работы
4.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях:	Подготовка обучающихся к научно-практическим конференциям, семинарам, круглым столам, олимпиадам, конкурсам, соревнованиям (за каждого): а) вне образовательной организации: -1-3 место	20 баллов	ежемесячно / по факту выполнения работы

		-участие;	10 баллов	
		б) по разработке научных проектов с представлением результатов на конференциях, заседаниях НСО (за каждый).	5 баллов	
5.	Выполнение особо важных и ответственных работ	-участие в формировании нормативной базы деятельности Работодателя;	5 баллов	ежемесячно / по факту выполнения работы
		-участие в выполнении внеплановых заданий.	10 баллов	
		-участие в работах, направленных на предотвращение или устранение последствий ЧС природного и техногенного характера, аварий и катастроф;	10 баллов	
		- участие в работах по подготовке к проведению международных, российских мероприятий научно-методического, и другого характера, а	10 баллов	

		<p>также смотров, конкурсов, фестивалей;</p> <p>- предотвращение травматизма обучающихся при прохождении производственной практики, проведение аттестации рабочих мест на местах прохождения производственной практики, дополнительных инструктажей по охране труда</p>	10 баллов	
--	--	---	-----------	--

	<p>численности обучающихся по данному предмету;</p> <p>-рост абсолютной и качественной успеваемости за отчетный период);</p> <p>-отсутствие академической задолженности;</p> <p>2) уровень освоения обучающимися учебных программ при системе оценивания "зачет - незачет":</p> <p>-доля обучающихся, получивших "зачет" по предмету за отчетный период при системе оценивания "зачет - незачет" от численности обучающихся по данному предмету;</p> <p>3) качество выполнения дипломных проектов (работ): учитывается процент работ (проектов), защищенных на</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>4 балла</p>	
--	--	---	--

	<p>«хорошо» и «отлично»;</p> <p>4) подготовка обучающихся к выполнению квалификационных работ и сдаче экзаменов (в том числе квалификационных, демонстрационных):</p> <ul style="list-style-type: none"> -выпуск с повышением разряда (за каждого); -выпуск с дипломом со средним баллом 4,75 (за каждого); на получение права управления транспортным средством (в ГИБДД); участие в работе комиссии по ГИА (подтвержденное приказом). 	<p>3 балла</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>3 балла</p>	
--	--	---	--

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ «ЮУМЖ»
(утв. Приказом от 31.08.2018г.
№558-к)

**Показатели
для установления премиальных выплат
(по итогам месяца, квартала, полугодия)**

№	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, оцениваемые в балльной системе	Размер доплаты / максимальный балл
1.	Личный вклад Работника в достижение эффективности работы образовательной организации	<p>Разработка учебных, методических пособий, имеющих рецензию:</p> <p>а) впервые созданные:</p> <ul style="list-style-type: none"> -по дисциплинам -профессиональным модулям; <p>б) переработанные (с внесением изменений в содержание)</p> <p>Разработка электронных пособий:</p> <p>а) специально созданные:</p> <ul style="list-style-type: none"> -по дисциплинам; -по профессиональным модулям; 	<p>10 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>10 баллов</p> <p>15 баллов</p>

	б) переработанные из пособия (с внесением изменений в содержание).	2 балла
	Использование в образовательном процессе электронного КУМО УД (ПМ, практики)	20 баллов
	Разработка КОС по: -дисциплинам;	10 баллов
	-профессиональным модулям.	20 баллов
	Своевременное ведение электронных журналов.	5 баллов
	Участие в профориентационной работе (по специальности, профессии).	2 балла
	Работа по организации мероприятий в образовательной организации, районе, городе.	5 баллов
	Участие в формировании материальной базы для реализации образовательных услуг.	3 балла
	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	50 баллов
	Участие в развитии материально-технической базы Работодателя, обеспечение сохранности и правильной эксплуатации оборудования в мастерских.	15 баллов
	Участие в разработке методических пособий по поручению непосредственного руководителя.	4 балла
	Участие в подготовке, оформлении и заключении договоров с предприятиями, учреждениями,	8 баллов

		<p>организациями и хозяйствами о прохождении производственной практики, обеспечение выполнения договорных обязательств, подбор рабочих мест, соответствующих уровню квалификации обучающихся и учебным программам.</p>	
2.	Профессиональная мобильность	<p>За интенсивность работы, связанной с:</p> <ul style="list-style-type: none"> -количеством преподаваемых дисциплин (более двух); -работой в две учебные смены; -работой на вечернем отделении, заочном отделении; -освоением новых дисциплин, курсов (модулей); -работой с выпускающими цикловыми методическими комиссиями; -выполнением работы смежных областей; -работой в режиме многозадачности. 	<p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>40 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>30 баллов</p> <p>30 баллов</p>
3.	<p>Качество и интенсивность выполнения функций воспитательной работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> -сохранность контингента и отсутствие академической и дебиторской задолженности; -проведение открытых классных часов (с приглашением практических работников, деловая игра, круглый стол и т.д.) с предоставлением методической разработки; -проведение мероприятий в общежитии; -участие обучающихся в мероприятиях в образовательной организации, районе, городе; -реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся (уровень, вид и периодичность проведения мероприятий); 	<p>20 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>8 баллов</p>

		- воспитательная работа с обучающимися из числа проживающих в общежитии (качество, систематичность)	20 баллов
4.	Производительность работы	Количество и эффективность работы, выполненной в некоторый период времени.	30 баллов
5.	Исполнительская дисциплина	1. Своевременность, точность и добросовестность выполнения должностных обязанностей. 2. Аккуратность, тщательность, приемлемость выполненной работы. 3. Эффективность взаимодействия с приобретателями услуг, заказчиками, покупателями, внешними партнерами	30 баллов 30 баллов 30 баллов
6.	Независимость в работе	1. Практические навыки, умения и знания, используемые в работе. 2. Доля работы, выполненная с небольшим контролем и (или) без него	30 баллов 30 баллов

Показатели для снижения стимулирующих выплат

№	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимально снятое количество баллов
1.	Дисциплинарные взыскания (за каждое).	-замечание; -выговор.	5 баллов 15 баллов
2.	Отсутствие/ несвоевременность сдачи, невыполнение учебной, отчетной, плановой документации		20 баллов
3.	Непосещение педсовета, методсовета без уважительной причины, заседания ЦМК (за каждое), неучастие группы в мероприятиях образовательной организации (за каждое)		10 баллов
4.	Низкий уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб на деятельность Работника со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и/или обучающихся и/или других работников	15 баллов