

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ  
КАБАРДИНО – БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Государственное казенное образовательное учреждение среднего  
профессионального образования  
«Кабардино - Балкарский гуманитарно - технический колледж»

ПРИКАЗ

30 сентября 2014г.

г. Нальчик

№93

О введении Положения об оплате труда работников

Руководствуясь требованиями трудового законодательства, в соответствии с Указом Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановлением Правительства КБР № 247-1111 от 05.09.13г., «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино - Балкарской Республики»,

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить и ввести в действие с 30 сентября 2014 года Положение об оплате труда работников государственного казенного профессионального образовательного учреждения «Кабардино-Балкарский гуманитарно-технический колледж» (далее - Положение).

2. Главному бухгалтеру привести систему оплаты труда в соответствие с указанным Положением.

3. Признать утратившим силу «Положение об оплате труда и работников ГКПОУ «КБГТК» от 02 сентября 2013 г.

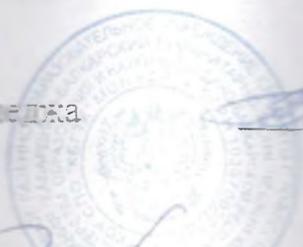
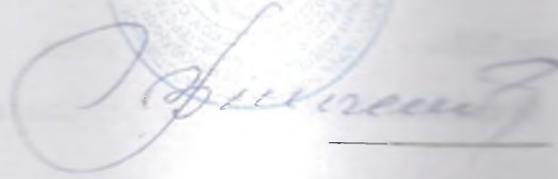
4. Продолжить работу по совершенствованию системы оплаты труда работников колледжа на основе Указа президента РФ от 07 мая 2012 года, № 597, распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 года, № 2190-р, решений Российской трехсторонней комиссии от 25 декабря 2013 года, (Протокол № 11) и др., а также изучения и учета лучших практик субъектов РФ по данному вопросу. Срок - 25 ноября 2014 года, далее – по полугодиям. Ответственные Шогенова М.В., члены рабочей комиссии.

5. Обеспечить информационное сопровождение процесса формирования эффективной системы оплаты труда работников колледжа (семинары, совещания, индивидуальная беседа). Срок: ноябрь - декабрь.

Ответственные - Шогенова М.В. члены рабочей комиссии.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора ГКОУ СПО  
«Кабардино-Балкарского»  
гуманитарно-технического колледжа

Б.З.Абазов

Главный бухгалтер

М.В. Шогенова

С  
«  
I  
ра  
об  
Тр  
П  
П  
ка  
—  
ст  
до  
ст  
до  
Р  
за  
Р  
д  
Р  
м  
д  
Р  
з  
с  
в  
I  
I  
I

Согласовано с Профсоюзным комитетом  
ГКОУ СПО  
«Кабардино – Балкарский гуманитарно -  
технический колледж»

Председатель Р.П. Кулова  
30.09.2014г.

Утверждаю  
Директор ГКОУ СПО

«Кабардино – Балкарский гуманитарно -  
технический колледж»

Б.З. Абазов

Приказ от 30.09.2014г. № 93

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящее положение определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного казенного образовательного учреждения среднего образования «Кабардино-Балкарский гуманитарно-технический колледж».

**1.2.** Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «ОБ образовании», Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 05 сентября 2013года №247-ПП. «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики" (далее – постановление 247-ПП), Единым тарификационным квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) (с изменениями и дополнениями), Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих № 37 от 21.08.1998 г. (с изменениями и дополнениями), приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. №247н и №248н (с изменениями и дополнениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ и КБР, регулирующими вопросы оплаты труда.

Целью Положения является систематизация оплаты труда в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Кабардино-Балкарской республики, Уставом Колледжа и требованиями коллективного договора для мотивации работников Колледжа к совершенствованию их профессиональной деятельности и повышению ее эффективности.

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Колледжа за счет средств бюджета КБР и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням.

**1.3.** Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников ГКОУ СПО «Кабардино-Балкарский гуманитарно-технический колледж» (далее-Колледж), подведомственному Министерству образования, науки и по делам молодежи КБР (далее - учредитель), и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников Колледжа;
- выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;
- условия оплаты труда директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера.

## **2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И УТВЕРЖДЕНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ КОЛЛЕДЖА**

**2.1.** Объем средств на оплату труда работников Колледжа формируется на календарный год исходя из объема средств республиканского бюджета и средств, поступающих от иной, приносящей доход, деятельности Колледжа.

**2.2.** Колледж самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников, включая оклады (должностные оклады) (ставки), а также доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные, стимулирующие (Приложение 2) выплаты в пределах фонда оплаты труда по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

**2.3.** Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Колледжа в соответствии с ЕТКС. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

**2.4.** Штатное расписание учреждения на плановый период утверждается его руководителем по согласованию с учредителем. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Колледжа, и соответствуют уставным целям Колледжа.

## **3. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА**

**3.1.** Размеры окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников Колледжа устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 05 сентября 2013 года №247-ПП. «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской республики.

**3.2.** Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) работников Колледжа, занимающих должности служащих, устанавливаются директором Колледжа с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

**3.3.** Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) работников Колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются директором Колледжа в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

**3.4.** Размеры окладов по должностям учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений утвержденной Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 05 сентября

2013года №247-ПП.

**3.5.** Оклады по другим должностям устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений утвержденной Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 05 сентября 2013года №247-ПП.

**3.7.** Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией учреждения.

**3.8.** Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

**3.9.** В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы Колледжа) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

**3.10.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

**3.11.** Заработная плата работника Колледжа предельными размерами не ограничивается.

**3.12.** Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами Колледжа в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами КБР, а также с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

**3.13.** Индексация окладов (должностных окладов) (ставок) работников учреждений производится в соответствии с действующим законодательством.

**3.14.** В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по

состоянию на 1 сентября 2013 года.

**3.15.** Выплата заработной платы работникам колледжа производится 2 раза в месяц: до 10 числа и 20 числа (аванс- фиксированная сумма до 40% месячной заработной платы)) каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями этот срок может быть перенесен.

Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до даты увольнения и начала отпуска. За своевременную выплату и правильное исчисление работникам колледжа заработной платы в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением ответственность несут директор колледжа и главный бухгалтер. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**3.16.** Заработная плата работнику перечисляется на банковскую карту, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором.

#### **4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА**

**4.1.** Размеры окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников Колледжа устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 05 сентября 2013 года №247-ПП. «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики.

**4.2.** Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) работников Колледжа, занимающих должности служащих, устанавливаются директором Колледжа с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

**4.3.** Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) работников Колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются директором Колледжа в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

**4.4.** Работникам Колледжа могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу:
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», за специфику работы в колледже, водителям «за классность».

**4.5.** Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

**4.6.** Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

**4.7.** Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

**4.8.** Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

**4.9.** Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- 1,20 - за высшую квалификационную категорию;
- 1,10 - за первую квалификационную категорию;
- 1,05 - за вторую квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

**4.10.** Работникам учреждений (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

- 1,2 - за ученую степень «доктор наук»;
- 1,1 - за ученую степень «кандидат наук».

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию и присвоение ученой степени не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат,

устанавливаемых к должностному окладу.

**4.11.** Ставки педагогических работников повышаются за специфику работы в колледже в размере 15 процентов.

Водителям автомобилей колледжа может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» или категорию:

- водителям, имеющим категорию «D», - 1,15;
- водителям, имеющим категорию «E», - 1,25.

**4.12.** Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

**5.1.** Размеры компенсационных выплат для работников Колледжа устанавливаются приказом директора Колледжа в соответствии с настоящим Положением и иными нормативно – правовыми актами РФ.

**5.2.** Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам (должностным окладам) (ставкам) по занимаемой должности в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

**5.3.** Компенсационные выплаты работникам Колледжа осуществляются в пределах бюджетных ассигнований (субсидий) на оплату труда, а также за счет средств от иной, приносящей доход, деятельности, направленных на оплату труда работников Колледжа.

**5.4.** На момент введения в действие данного Положения выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

**5.5.** Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется Колледжем самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

**5.6.** Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их назначения и отмены, а также размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы отражаются в настоящем Положении, трудовом договоре Колледжа с работником и в других локальных нормативных актах Колледжа и в Коллективном договоре.

**5.7.** Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы верхним пределом не ограничивается.

**5.8.** Все выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам) (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

**5.9.** В случаях, когда работники Колледжа имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

## **6. ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

В Колледже педагогическим и другим категориям работников устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

**6.1.** Выплата за работу в отдаленных горных районах республики устанавливается надбавка в размере 15 процентов. Эта выплата не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

**6.2.** Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

**6.3.** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**6.4.** За специфику работы в Колледже устанавливается повышающий коэффициент педагогическим работникам в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада) (ставки).

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами) (ставками), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер такой выплаты составляет - до 12 процентов от оклада (должностного оклада) (ставки).

Работодатель обязуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

**6.5.** Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**6.6.** За работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) в соответствии со ст. 96, 154 Трудового кодекса Российской Федерации работникам Колледжа устанавливается повышенная оплата труда в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы в ночное время.

**6.7.** Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации) производится работникам,

привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ставку), оплата труда выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада (ставки) при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада (ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплату работникам Колледжа за работу в выходной или нерабочий праздничный день производить не менее одинарной части оклада (должностного оклада) (ставки) сверх оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) (ставки) сверх оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы, - если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**6.8.** Размер выплаты за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада) (ставки), последующие – двойного размера. По согласованию сторон сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**6.9.** В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включается классное руководство, кабинетами, лабораториями, руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями.

## **7. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА КОЛЛЕДЖА**

**7.1.** Система стимулирующих выплат работникам Колледжа включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

**7.2.** Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются показатели, отражающие результаты его работы.

**7.3.** Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам труда производится согласно регламента назначения стимулирующих выплат, по представлению руководителя Колледжа и с учетом мнения профсоюзной организации.

**7.4.** Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются «Положением о порядке назначения компенсационных и распределения стимулирующих выплат» (приложение №2).

**7.5.** В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам

директор Колледжа может направлять средства на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам Колледжа в соответствии с «Положением о порядке назначения компенсационных и распределения стимулирующих выплат».

## **8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.**

**8.1.** В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

**8.2.** При наличии экономии финансовых средств на оплату труда по бюджетным средствам и средствам от приносящей доход деятельности работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Колледжа на основании письменного заявления работника.

**8.3.** Размеры, порядок и условия осуществления выплаты материальной помощи определяются «Положением о порядке выплаты материальной помощи».

**8.4.** Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.

## **9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**9.1.** Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

**9.2.** Продолжительность рабочего времени других работников Колледжа устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

**9.3.** Условия оплаты труда педагогических работников Колледжа.

**9.4.** Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Часовая ставка определяется путем деления размера месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

**9.5.** Объем учебной нагрузки преподавателей Колледжа устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже.

**9.6.** Право утверждать учебную нагрузку предоставлено директору Колледжа с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации, которая несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

**9.7.** Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора (при поступлении на работу), не может быть уменьшен в одностороннем порядке на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным

планам и программам. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

**9.8.** Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов в год.

**9.9.** Заработная плата устанавливается преподавателям при тарификации выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разный месяцы года.

**9.10.** Тарификация преподавателей Колледжа производится один раз учебный год, которая оформляется тарификационным списком по форме установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз на учебный год, но отдельно по полугодиям.

**9.11.** В учебную нагрузку преподавателей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов.

Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, группе от 16 до 20 человек - на 18.

**9.12.** 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. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

**9.13.** Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с Типовым Положением об оплате труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской республики, утвержденным Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 05 сентября 2013 года №247-ПП. При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

**9.14.** Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул не совпадающий с ежегодным отпуском. Оплата за работу со студентами-договорниками производится из средств от иной, приносящей доход, деятельности в виде оклада, стимулирующих выплат по часовой оплате.

**9.15.** Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**9.16.** Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам

только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Э оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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. 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.

9.17. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частичной или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), 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.

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

9.19. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата в случаях, указанных в подпунктах §.17 и §.18, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателями всей годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

9.20. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основной безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит.

Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

**9.21.** Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года. Помимо заработной платы за преподавательскую работу преподавателям Колледжа могут быть установлены выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, включая доплаты за дополнительную работу, не входящую в их должностные обязанности.

**9.22.** Педагогическая (преподавательская) работа директора Колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

**9.23.** Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Колледже директором Колледжа, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора Колледжа), - директором Колледжа.

**9.24.** Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**9.25.** Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при ее распределении на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

**9.26.** Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением п. 8.20.

**9.27.** Объем и виды учебной деятельности преподавательского состава определяются Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Колледжа.

**9.28.** Порядок и условия почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Колледжа применяется при оплате: часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других

педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев; часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с заочниками, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Колледже; часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 8.23. настоящего Положения; при оплате за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки; приема экзаменов (консультаций).

9.29. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

9.30. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

9.31. Для преподавателей Колледжа среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **10. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА КОЛЛЕДЖА**

10.1. Должностной оклад директора Колледжа определяется трудовым договором, заключенным с учредителем в установленном порядке и составляет не более 4 размеров средней заработной платы работников возглавляемого Колледжа.

Средняя заработная плата работников Колледжа рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы согласно приложению №1 к настоящему Положению.

10.2. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении и по основному месту работы, а также иная работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

10.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения устанавливает учредитель.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов

деятельности учреждения и устанавливается учредителем.

**10.4.** Размеры должностных окладов заместителей директора Колледжа главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада директора колледжа. Заработная плата заместителей директора Колледжа и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного стимулирующего характера

**10.5.** Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с «Положением порядке назначения стимулирующих выплат».

**10.6.** Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

Конкретный размер должностного оклада работника Колледжа определяется трудовым договором, заключенным между работником и Колледжем.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Колледж имеет право дополнить и изменить отдельные статьи настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплат труда, не противоречащие действующему законодательству РФ. Все изменения дополнения к Положению утверждаются на заседании Совета Колледжа.

Настоящее Положение может быть отменено только решением Совета Колледжа.

Приложения:

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения Кабардино-Балкарской Республики.

2. Положение о порядке назначения компенсационных и распределения стимулирующих выплат работникам Колледжа.

3. Порядок оказания материальной помощи работникам Колледжа.

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА  
РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения Кабардино-Балкарской республики определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 4 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения, за исключением выплат за работу в отдаленных горных районах.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, а также выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников (за исключением средств федерального бюджета), за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления

полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

6.1. Исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- 39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);
- 33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);
- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);
- 24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).

6.2. Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся ~~исключенными~~ совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке назначения компенсационных и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей, мастеров производственного обучения и других категорий работников государственного казенного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Кабардино-Балкарский гуманитарно-технический колледж» (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 05 сентября 2013 г. № 247-ПП «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики.

1.2 Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда преподавателей, мастеров производственного обучения и других категорий работников ГКОУ СПО «КБГТК», повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

1.3. Положение направлено на усиление связи оплаты труда преподавателей, мастеров производственного обучения и других категорий работников с их личным трудовым вкладом в конечные результаты работы колледжа, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников.

1.4. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия назначения и распределения компенсационных и стимулирующих выплат, а также показатели (критерии) назначения данных выплат преподавателям и мастерам производственного обучения и другим категориям работников колледжа.

1.5. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников колледжа.

1.6. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, других категорий работников ГКОУ СПО «КБГТК» приведен в Приложении № В,Г к настоящему Положению.

1.7. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора колледжа согласно расчетам, произведенным Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

1.8. Установленные настоящим Положением стимулирующие выплаты выплачиваются преподавателям и мастерам производственного обучения, другим категориям работников по основному месту работы, а также внутренним совместителям, ведущим педагогическую нагрузку.

1.9. Данная редакция положения является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников ГКОУ СПО «КБГТК» и вступает в силу с 30 сентября 2014 года.

## **II. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ЗА УВЕЛИЧЕННЫЙ ОБЪЕМ РАБОТ**

2.1. Проверка письменных работ по дисциплинам: русский язык, математика, иностранный язык, химия.

Размер надбавки устанавливается следующим образом:

- русский язык – 15% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц;
- математика – 10% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц;
- иностранный язык – 8% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц;
- химия – 10% от заработной платы за часы по лабораторным работам в месяц;

Основанием для начисления является тарификация на соответствующий учебный год.

2.2. Заведование учебным кабинетом или лабораторией.

Надбавка устанавливается в размере от 4% до 15% включительно от базового должностного оклада преподавателя.

Критерии оценки:

- наличие паспорта кабинета, плана работы и его выполнение;
- сохранность материальных ценностей;

Основанием для начисления является приказ директора.

2.3. Руководство предметной (цикловой) комиссией, по программам подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих, служащих и программам профессиональной подготовки:

Размер надбавки устанавливается: в размере 15 процентов от базового должностного оклада преподавателя.

Основанием для начисления является приказ директора.

2.4. Классное руководство учебной группой.

Выплата за классное руководство учебной группой устанавливается в следующих размерах:

- 15% – в группе активно ведётся воспитательная работа в соответствии с планом, общая успеваемость группы по итогам последней аттестации составляет 100%, установлена постоянная связь с родителями, запланированные мероприятия в течение месяца проведены, планы воспитательной работы (на год, месяц) и отчет о проделанной работе за предыдущий месяц сданы руководителю по воспитательной работе своевременно, в учебной группе проведено 4 мероприятия (за месяц);

- 14% – в группе активно ведётся воспитательная работа, общая успеваемость группы по итогам последней аттестации составляет от 90% до 99%, установлена постоянная связь с родителями, запланированные мероприятия в течение месяца проведены, планы воспитательной работы (на год, месяц) и отчет о проделанной

работе за предыдущий месяц сданы руководителю по воспитательной работе своевременно, в учебной группе проведено 4 мероприятия (за месяц);

- 13% – в группе ведётся воспитательная работа, общая успеваемость группы по итогам последней аттестации составляет от 80% до 89%, установлена постоянная связь с родителями, запланированные мероприятия в течение месяца проведены, планы воспитательной работы (на год, месяц) и отчет о проделанной работе за предыдущий месяц сданы руководителю по воспитательной работе своевременно, в учебной группе проведено 3 мероприятия (за месяц);

- 12% – воспитательная работа в учебной группе ведется, общая успеваемость группы составляет от 70% до 80%, установлена связь с родителями, в учебной группе проведено 3 мероприятия (за месяц);

- 10% – воспитательная работа в группе проводится не систематически, не в соответствии с планом по воспитательной работе, общая успеваемость группы по итогам последней аттестации составляет от 60-70%, в учебной группе проведено 2 мероприятия (за месяц), классному руководителю необходимо обратить внимание на успеваемость и посещаемость студентов;

- 8% – воспитательная работа в группе ведётся не регулярно, отсутствует план и отчет работы за месяц, в учебной группе проведено 1 мероприятия (за месяц), общая успеваемость в группе по итогам последней аттестации составляет менее 60%, группа требует усиление внимания со стороны классного руководителя.

В группах нового набора базовый коэффициент устанавливается в размере 15% и выставляется до проведения первой экзаменационной сессии.

Процент доплаты устанавливается на один семестр по итогам аттестации за предыдущий семестр.

За неисполнение обязанностей классного руководителя (планирование работы, ежемесячные отчеты, отсутствие контроля за посещаемости группы, не посещение общешкольного, отсутствие внеклассной работы) с преподавателя снимается доплата за классное руководство.

Основанием для начисления является приказ директора колледжа.

### **III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РЕГЛАМЕНТ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ И МАСТЕРАМ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ**

Система стимулирующих выплат включает в себя ежемесячные денежные выплаты преподавателям и мастерам производственного обучения, расчет размеров которых производится два раза в год по итогам работы в прошедшем учебном семестре.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе постоянного мониторинга профессиональной деятельности каждого преподавателя и мастера производственного обучения колледжа.

Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются приказом директора колледжа по представлению Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

#### **3.1. Порядок определения размера и расчета выплат**

Размер стимулирующих выплат каждому преподавателю и мастеру

производственного обучения определяется в следующем порядке:

- производится подсчет коэффициента трудового участия (КТУ), накопленных, процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого преподавателя мастера производственного обучения в прошедшем семестре;
- указанный показатель (КТУ) умножается на базовый должностной оклад установленной педагогической нагрузки в месяц преподавателя и мастера производственного обучения.
- в целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качества труда и повышения размера этих надбавок решением директора колледжа может определяться минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается стимулирующая надбавка.

### **3.2. Комиссия, ее состав и регламент работы**

**3.2.1.** В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в колледже создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей, мастеров производственного обучения других категорий работников (далее - Комиссия).

**3.2.2.** Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей, мастеров производственного обучения других категорий работников в соответствии с утвержденными критериями.

**3.2.3.** Комиссия в составе 7 человек создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора колледжа.

**3.2.4.** В состав комиссии входят заместители директора колледжа по направлениям деятельности, заведующие отделениями колледжа, представитель выборного представительного органа работников колледжа высококвалифицированные специалисты колледжа.

**3.2.5.** Работу Комиссии возглавляет Председатель, который назначается приказом директора колледжа из числа членов Комиссии.

**3.2.6.** Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых Комиссией решений.

**3.2.7.** Секретарь Комиссии, выбираемый членами Комиссии из своего состава поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

Все решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются Председателем и секретарем Комиссии.

**3.2.8.** Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие в начале каждого учебного семестра.

**3.2.9.** Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее 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.

**3.2.10.** Распределение стимулирующих выплат преподавателям и мастерам производственного обучения колледжа производится в следующем порядке:

- Преподаватели и мастера производственного обучения колледжа два раза год, в срок до 20 сентября и в срок до 20 января текущего года, представляя заведующим учебными отделениями заполненные со своей стороны листы оценкой результативности своей профессиональной деятельности по установленным критериям за прошедший семестр (Приложение В,Г). В случае не представления без уважительных причин преподавателями и мастерами производственного обучения установленные сроки заведующим отделениями своих оценочных листов результаты их профессиональной деятельности не рассматриваются и стимулирующие выплаты им не устанавливаются и не выплачиваются.

- Заведующие учебными отделениями в течение пяти рабочих дней проверяют достоверность представленных в оценочных листах сведений и передают оценочные листы для дальнейшего рассмотрения секретарю Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты. Ответственность за достоверность информации, представляемой преподавателям и мастерам производственного обучения в своих оценочных листах, возлагается на должностных лиц колледжа проверивших представленные в оценочных листах данные и подписавших оценочный лист.

- Комиссия в течение трех рабочих дней проводит проверку все представленных заведующими учебными отделениями оценочных листов составляет итоговый оценочный лист с указанием КТУ по каждому работнику. В случае установления Комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются заведующему отделением для исправления и доработки в двухдневный срок.

- Итоговый оценочный лист, оформленный в виде протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты (Приложение А,Б), подписанного Председателем и секретарем Комиссии, в день его подписания направляется на согласование директору колледжа.

- Директор колледжа в течение двух рабочих дней проводит анализ представленного Комиссией итогового оценочного листа и, в случае согласования представленных сведений, передает итоговый оценочный лист в бухгалтерию колледжа для экономического расчета.

- Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по колледжу.

- Работники имеют право ознакомиться с итоговым оценочным листом Комиссии должна предоставить работникам такую возможность.

- С момента ознакомления работника с итоговым оценочным листом в течение одного дня работник вправе подать обоснованное письменное заявление с претензиями к оценке результативности своей профессиональной деятельности по установленным критериям директору колледжа. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

- Директор колледжа инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать

ему письменный ответ по результатам проверки в течение 2 рабочих дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

### **3. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат**

3.3.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава колледжа;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка колледжа;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

3.3.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора колледжа на основании представления заместителей директора.

## **IV. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

В целях повышения качества предоставляемых образовательных услуг и стимулирования результативности труда преподавателей колледжа, а также в целях поощрения их за выполненную работу установить следующие показатели стимулирования за количество, интенсивность и качество труда.

За интенсивность и высокие результаты работы определены следующие показатели стимулирования преподавателей:

### **4.1. Участие в выполнении контрольных цифр приема в колледж (эффективность профориентационной работы).**

Стимулирующая надбавка зависит от количества привлеченных абитуриентов.

*Критерии оценки:*

- стимулирующая надбавка на I семестр учебного года устанавливается в зависимости от итогов приема студентов в колледж. Надбавка устанавливается в размере 0,25 % от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц за каждого привлеченного абитуриента;
- размер стимулирующей надбавки на II семестр складывается из следующих показателей: - 1/2 размера назначенной стимулирующей надбавки за профориентацию за I семестр;
- 0,25 % от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц за каждое проведенное мероприятие по профориентации в I семестр, подтвержденное справкой (путевкой) лица ответственного за профориентацию;

Размер надбавки не может превышать 7%.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки преподавателям колледжа (приложение А).

За качество выполняемых работ определены следующие показатели стимулирования преподавателей:

**4.2. Создание учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные рецензии (учебно-методическая работа),** а также публикации в специализированных сборниках профессиональных изданиях.

Критерием оценки по данному показателю является выполнение аккредитационного норматива по объему печатных листов учебных, учебно-методических разработок, имеющих рецензию региональных или межотраслевых УМК, НМК, методических колледжа из расчета 0,25 п.л. на 720 часов.

Стимулирующая надбавка назначается в следующем размере:

- при перевыполнении норматива – 4% от заработной платы за час педагогической нагрузки в месяц;
- при выполнении норматива – 3% от заработной платы за час педагогической нагрузки в месяц;
- при невыполнении норматива – 0% от заработной платы за час педагогической нагрузки в месяц.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается на учебный год по итогам предыдущего учебного года.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки преподавателям колледжа.

**4.3. Эффективное использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных), оборудования, новых форм организации учебного процесса.**

Критерии оценки:

• о новых технологиях преподаватель имеет лишь некоторое представление, применяет лишь традиционные (личностно-ориентированное обучение, индивидуальное обучение, обучение в сотрудничестве, проблемное обучение, развивающее обучение), нет системы в выборе типа уроков, наблюдается разнообразие типов.

Размер надбавки назначается в размере 1% от заработной платы за час педагогической нагрузки в месяц.

• эпизодически практикуются разные типы уроков с использованием новых педагогических технологий.

Размер надбавки назначается в размере 1,5% от заработной платы за час педагогической нагрузки в месяц.

• о новых педагогических технологиях (модельный метод обучения, кейс-метод, игровые технологии, метод проектов, информационно-коммуникационные технологии, метод портфеля, учебная фирма) преподаватель хорошо осведомлен и использует их, применяются типы уроков, в основном соответствующие целям урока.

Размер надбавки назначается в размере 2% от заработной платы за час педагогической нагрузки в месяц.

• преподаватель использует оптимальное сочетание традиционных и новых

технологий, что обеспечивает эффективность обучения, применяются типы уроков активизирующие самостоятельную познавательную творческую деятельность обучающихся (урок в форме пресс-конференции, брифинг, уроки в форме спрессованных, конкурс, турнир, эстафета, деловая ролевая игра, «брей ринг», диспут и т.д.).

Размер надбавки назначается в размере 3% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц.

Стимулирующая надбавка назначается на один семестр по итогам работы в предыдущем семестре.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки преподавателям колледжа.

#### **4.4. Продуктивность обучения:**

Критерием оценки по данному показателю является число обучающихся получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за курс обучения (семестр).

Стимулирующая надбавка назначается в следующем размере:

Качество обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за семестр, %	Размер надбавки, %
96% - 97%	4%
98% - 99%	5%
100%	6%

Размер надбавки устанавливается от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки преподавателям колледжа.

#### **4.5. Участие в конкурсах, олимпиадах, спартакиадах муниципального, городского, регионального, федерального и международного уровней.**

Критерием оценки по данному показателю является число мероприятий различного уровня, в которых приняли участие студенты под руководством преподавателя.

Стимулирующая надбавка назначается по следующим основаниям:

- за участие в проектах и НИРС - 5 %;
- за участие в конкурсах, олимпиадах, НПК - 2, 5% за каждое, но не более 5%;
- за участие в спортивных мероприятиях - 0,5% за каждое, но не более 5%

Стимулирующая надбавка выплачивается по одному из оснований.

В случае участия в нескольких мероприятиях стимулирующая надбавка корректируется показателем «особые достижения».

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки преподавателям колледжа.

#### **4.6. Взаимодействие с социальными партнерами и работодателями**

Критерием оценки по данному показателю являются следующие результаты работ:

- проведение встреч студентов со специалистами предприятий, организаций учреждений - 0,5%;
- проведение тематических часов о деятельности предприятий, организаций учреждений - 1 %;
- проведение занятий на производстве, экскурсий, посещение мастер – классов презентаций на предприятиях - 0,5%.

Размер надбавки не может превышать 2%.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки преподавателям колледжа.

#### **4.7. Отношение к должностным обязанностям.**

Критерием оценки по данному показателю являются поощрения и взыскания (наличие благодарственных писем, наличие объявленной благодарности, замечания выговоров), а именно:

- при наличии взыскания, замечания – минус 1% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц за каждое взыскание, замечание;
- при наличии объявленной благодарности, благодарственного письма – плюс 1% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц за каждое взыскание, замечание.

Размер надбавки не может превышать 5%.

Надбавка назначается по итогам за предыдущий семестр.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки преподавателям колледжа.

#### **4.8. Особые достижения.**

Критерии оценки:

- участие в работе по разработке локальных актов и. т.п.
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение мероприятий, обеспечивающих сохранность контингента студентов;
- активная работа по различным направлениям деятельности в колледже.

Размер надбавки устанавливается до 4% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки преподавателям колледжа.

#### **4.9. Выплата за стаж непрерывной работы в колледже.** Ежемесячная надбавка устанавливается за непрерывный стаж работы в колледже:

- при стаже 5-10 лет включительно – 1% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц;
- при стаже 11-15 лет включительно – 2% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц;
- при стаже 16-20 лет включительно – 3% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц;
- при стаже свыше 20 лет – 4% от заработной платы за часы педагогической

нагрузки в месяц.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки преподавателям колледжа.

Вновь поступившим на работу преподавателям, а также преподавателям возвратившимся из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая надбавка к заработной плате в I семестре назначается в размере до 20% от заработной платы за часы педагогической нагрузки в месяц в пределах фонда оплаты труда.

## **V. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ МАСТЕРАМ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

В целях повышения качества предоставляемых образовательных услуг и стимулирования результативности труда мастера производственного обучения, а также в целях поощрения их за выполненную работу установит следующие показатели стимулирования за количество, интенсивность и качество труда, а именно:

За интенсивность и высокие результаты работы определены следующие показатели стимулирования мастера:

**5.1. Участие в выполнении контрольных цифр приема в колледж (эффективность профориентационной работы).**

Стимулирующая надбавка зависит от количества привлеченных абитуриентов.

Стимулирующая надбавка на I семестр учебного года устанавливается по итогам приема студентов в колледж. Надбавка устанавливается в размере 0,5 % от минимального должностного оклада за каждого привлеченного абитуриента.

Размер стимулирующей надбавки на II семестр складывается из следующих показателей:

- 1/2 размера назначенной стимулирующей надбавки за профориентацию за I п/г;

- 0,25 % от оклада за каждое проведенное мероприятие по профориентации в I п/г, подтвержденное справкой (путевкой) лица ответственного за профориентацию.

Размер надбавки не может превышать 7%.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки мастерам производственного обучения (приложение А).

За качество выполняемых работ определены следующие показатели стимулирования мастеров производственного обучения:

**5.2. Продуктивность обучения**

Критерием оценки по данному показателю является число студентов, обучающихся в закрепленной за мастером производственного обучения учебной группе получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации (за семестр).

Стимулирующая надбавка назначается в следующем размере:

Количество обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за полугодие, %	Размер надбавки, %
--	--------------------

96% - 97%	3%
98% - 99%	4%
100%	5%

Размер надбавки устанавливается от базового должностного оклада.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки мастерам производственного обучения колледжа.

**5.3. Участие и победа в конкурсах, олимпиадах, спартакиадах, мастер-классов городского, регионального, федерального и международного уровней.**

Критерием оценки по данному показателю является число мероприятий различного уровня, в которых приняли участие и/или стали победителями студенты под руководством мастера производственного обучения.

Стимулирующая надбавка назначается по следующим основаниям:

а) за победу на чемпионатах, конкурсах, спартакиадах, олимпиадах профессионального мастерства, подтверждаемых наличием дипломов и грамот:

- городского уровня 1,5%;
- регионального уровня 2,5%;
- федерального уровня 4%;
- международного уровня 5%.

б) за участие в конкурсах, олимпиадах - 1% за каждое, но не более 5 %.

Стимулирующая надбавка выплачивается по одному из оснований. Размер надбавки не может превышать 5% от минимального должностного оклада.

В случае участия и победу в нескольких мероприятиях стимулирующая надбавка корректируется показателем «особые достижения».

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки мастерам производственного обучения колледжа.

**5.4. Взаимодействие с социальными партнерами и работодателями.**

Критерием оценки по данному показателю являются следующие результаты работы:

- проведение встреч обучающихся со специалистами предприятий, организаций и учреждений – 0,5%;
- проведение тематических часов о деятельности предприятий, организаций, учреждений -1 %;
- проведение занятий на производстве, экскурсий, посещение мастер – классов, презентаций на предприятиях (не в рамках проведения учебной и/или производственной практик) – 0,5%.

Размер надбавки не может превышать 2% от минимального должностного оклада.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки мастерам производственного обучения колледжа.

**5.5. Отношение к должностным обязанностям.**

Критерием оценки по данному показателю являются поощрения и взыскания (наличие благодарственных писем, наличие объявленной благодарности, замечаний, выговоров), а именно:

- при наличии взыскания, замечания – минус 1% от оклада за каждое взыскание, замечание;

• при наличии объявленной благодарности, благодарственного письма – плюс 1% от оклада за каждую благодарность (благодарственное письмо);  
Размер надбавки не может превышать 4% от минимального должностного оклада.  
Надбавка назначается по итогам за предыдущий семестр.  
Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки мастерам производственного обучения колледжа.

### **5.6. Особые достижения**

*Критерии оценки:*

- участие в работе по разработке локальных актов и. т.п.;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение мероприятий, обеспечивающих сохранность контингент студентов;
- активная работа по различным направлениям деятельности в колледже.

Размер надбавки устанавливается до 4% от минимального должностного оклада;  
Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки мастерам производственного обучения колледжа.

### **5.7. Сохранность контингента студентов.**

*Критерием оценки по данному показателю является:*

- за 0% отчисленных студентов из закрепленной за мастером производственного обучения учебной группы 2% от минимального должностного оклада. (отчисленными считаются студенты по следующим причинам: перевод в другое ОУ, переезд, трудоустройство, по семейным обстоятельствам, академические задолженности, самовольно прекратившие обучение, исключенные составляют ушедшие на службу в РА и в академический отпуск с предоставлением соответствующих документов.)

### **5.8. Эффективность обеспечения посещаемости студентами учебных занятий**

*Критерии оценки:*

- наличие в закрепленной учебной группе студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих пропусков занятий по неуважительным причинам на 1 студента не более 10 часов в месяц –ежемесячно надбавка к минимальному должностному окладу составляет 2%;
- наличие в закрепленной учебной группе студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих пропусков занятий по неуважительным причинам на 1 студента более 10 часов в месяц –ежемесячно надбавка к минимальному должностному окладу составляет 0 %;
- наличие в закрепленной учебной группе студентов, обучающихся по программам профессиональной подготовки пропусков занятий по неуважительным причинам на 1 студента не более 6 часов в месяц -устанавливается ежемесячно надбавка к минимальному должностному окладу 2%.
- наличие в закрепленной учебной группе студентов, обучающейся по программам профессиональной подготовки пропусков занятий по неуважительным причинам на 1 студента более 6 часов в месяц -устанавливается ежемесячно

надбавка к минимальному должностному окладу 0%.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается на учебный год

### **5.9. Выплата за стаж непрерывной работы в колледже.**

Ежемесячная надбавка устанавливается за непрерывный стаж работы в колледже:

- при стаже 5-10 лет включительно – 1% от минимального должностного оклада в месяц;
- при стаже 11-15 лет включительно – 2% от минимального должностного оклада в месяц;
- при стаже 16-20 лет включительно – 3% от минимального должностного оклада в месяц;
- при стаже свыше 20 лет – 4% от минимального должностного оклада в месяц.

Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки мастерам производственного обучения колледжа.

Вновь поступившим на работу мастерам производственного обучения, а также мастерам производственного обучения, возвратившимся из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая надбавка к заработной плате в I семестре назначается в размере до 15% от заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

## **VI. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

В целях стимулирования результативности труда педагогических работников (кроме преподавателей), учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих, медицинских работников, работников культуры работников, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, заместителей директора, главного бухгалтера, а также в целях поощрения работников за выполненную работу установить следующие показатели стимулирования за количество, интенсивность и качество труда.

За интенсивность и высокие результаты работы:

### **6.1. Эффективность и интенсивность выполнения должностных обязанностей.**

*Критерии оценки:*

- увеличение интенсивности работы, связанной с обслуживанием студентов обучающихся на договорной основе;
- помощь преподавателям по разработке методических материалов и подготовке их к изданию;
- своевременное обеспечение студентов необходимой литературой;
- своевременная и эффективная подготовка лаборатории, учебного кабинета учебному процессу;
- участие в организации и проведении внеучебных мероприятий для студентов;
- организация работы и вовлечение студентов в клубы, кружки, секции и т.д.;
- организация праздников, концертов, экскурсий;
- качественное и оперативное выполнение заданий руководителя.

**6.2. Надбавка работникам, заключившим с колледжем договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности.**

**6.3. Участие в развитии предпринимательской деятельности.**

*Критерии оценки:*

- оказание платных копировальных услуг, услуг Центра информационных технологий и т.д.

Размер надбавки может быть установлен до 30% включительно от объема полученного дохода указанной деятельности, или может быть установлен в абсолютном размере.

Выплата надбавки производится ежемесячно на основании акта-справки.

- организация дополнительных образовательных услуг студентам колледжа на отделении за семестр.

Данная премиальная выплата для заведующего отделением не может превышать 5% денежных средств, поступивших от студентов соответствующего отделения на счет колледжа за оказанные дополнительные образовательные услуги за семестр, для заведующего учебной частью – не может превышать 1,5% денежных средств, поступивших от студентов соответствующих отделений на счет колледжа за оказанные дополнительные образовательные услуги за семестр, для заместителя директора по учебной-производственной работе – не может превышать 1,5% денежных средств, поступивших от студентов соответствующих отделений на счет колледжа за оказанные дополнительные образовательные услуги за семестр.

*Основанием для начисления является приказ директора колледжа.*

- оперативная и качественная работа по организации курсов повышения квалификации, курсов профессиональной подготовки, курсов профессиональной переподготовки.

*Основанием для начисления является приказ директора колледжа.*

**6.4. За качество выполняемых работ:**

а) своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики.

*Критерии оценки:*

- мероприятия по сохранению контингента студентов;
- безаварийная, безотказная, бесперебойная работа инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа;
- оперативное устранение технических неполадок;
- своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию;
- соблюдение правил бухгалтерского учета, недопущение финансовых и налоговых нарушений в деятельности колледжа;
- сохранность библиотечного фонда;
- соблюдение трудовой дисциплины.

б) успешное использование современных средств автоматизации в работе (компьютерной техники, оргтехники).

*Критерием оценки является эффективное освоение и внедрение компьютерных*

технологий рабочий процесс, умение использовать оргтехнику, компьютерную технику и другое оборудование.

**6.5. Выплата за увеличение объема работы,** связанной с заселением и проживанием в общежитиях колледжа слушателей, обучающихся других учебных заведениях.

Стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал заведующим общежития, паспортистам, кастеляншам и воспитателям выплачиваются поквартально в размере 10% с учетом всех налогов от объема полученного дохода указанной деятельности.

**6.6. Выплата за стаж непрерывной работы в колледже.**

Стимулирующая надбавка к заработной плате по показателям:

- эффективность и интенсивность выполнения должностных обязанностей;
  - надбавка работникам, заключившим с колледжем договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности;
  - своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
  - успешное использование современных средств автоматизации в работе (компьютерной техники, оргтехники);
  - выплата за стаж непрерывной работы в колледже,
- устанавливается директором Колледжа персонально для каждого работника и определяется трудовым договором.

## **VII. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ.**

**7.1.** Премииальные выплаты по итогам работы являются выплатами стимулирующего характера и назначаются по результатам труда работников колледжа, к профессиональным праздникам, Дню Защитника Отечества, 8 Марта. Назначение премиальных выплат производится при наличии финансовых средств и не является обязанностью колледжа.

**7.2.** Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы служат показатели работы в целом по колледжу, показатели отдельно выполненных работ. Данные выплаты носят персонализированный характер, поэтому конкретный размер выплаты определяется в соответствии с личным вкладом работника в выполнение поставленных задач и другими показателями.

**7.3.** Премииальные выплаты по итогам работы могут назначаться работникам колледжа только при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором.

**7.4.** Премииальные выплаты по итогам работы учитываются при расчете средней заработной платы при расчете отпускных и пособия по временной нетрудоспособности.

## **VIII. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

Премииальные выплаты педагогическому персоналу Колледжа по итогам работы

подразделяются на премиальные выплаты по итогам выполнения отдельных работ и премиальные выплаты по итогам работы за полугодие.

**8.1.** Премиальные выплаты по итогам выполнения отдельных работ могут назначаться директором Колледжа по следующим эффективным показателям работы:

- результативное участие студентов колледжа в конкурсах, олимпиадах, конференциях, форумах, семинарах и т.п.;

- организация и проведение среди студентов колледжа различных культурно-массовых, спортивных мероприятий;

- активное и результативное участие студентов колледжа в различных культурно-массовых, спортивных мероприятиях, проводимых в других учебных заведениях, учреждениях и организациях;

- активное участие в выставках;

- качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных и ответственных поручений, разовых заданий руководителей структурных подразделений, директора Колледжа.

Размер стимулирующей выплаты по итогам работы устанавливается в абсолютном размере. Верхний предел стимулирующей выплаты не ограничен и зависит от наличия финансовых средств колледжа.

*Основанием для начисления является приказ директора Колледжа. Издание приказа о назначении стимулирующей надбавки по итогам работы производится по мере эффективного выполнения вышеперечисленных показателей работы. Выплата по приказу производится не позднее следующих сроков выплат заработной платы:*

а) за участие в мероприятиях I квартала – не позднее даты выплаты заработной платы за март;

б) за участие в мероприятиях II квартала - не позднее даты выплаты заработной платы за первую половину июня;

в) за участие в мероприятиях III квартала - не позднее даты выплаты заработной платы за сентябрь;

г) за участие в мероприятиях IV квартала - не позднее даты выплаты заработной платы за первую половину декабря.

**8.1.** По результатам достижения показателей эффективной деятельности колледжа, установленных Министерством образования, науки и по делам молодежи КБР.

При премировании преподавателей по итогам работы за полугодие могут учитываться результаты рейтинговой оценки деятельности преподавателей учебном году.

Личный вклад каждого работника педагогического персонала определяется экспертной комиссией, утвержденной директором Колледжа.

*Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей выплат по итогам работы за полугодие педагогического персонала, приказ директора Колледжа.*

## **IX. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПС**

## ИТОГАМ РАБОТЫ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам Колледжа педагогическому персоналу (кроме преподавателей и мастеров производственного обучения), учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, служащим, работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, подразделяются на премиальные выплаты по итогам выполнения отдельных работ и премиальные выплаты по итогам работы за полугодие.

9.1. Премияльные выплаты по итогам выполнения отдельных работ могут назначаться директором Колледжа по следующим эффективным показателям работы:

- за активное участие в организации и проведении семинаров, конференций, выставок, совещаний, проводимых на базе колледжа и т.д.;
- подготовка зданий к зимнему сезону;
- подготовка помещений к новому учебному году;
- работа, связанная с уборкой помещений после ремонта;
- за оперативное, качественное составление финансовой и других видов отчетности;
- за ликвидацию непредвиденных аварий, технических неисправностей в сроки, не нарушающие учебного процесса;
- качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных и ответственных поручений, разовых заданий руководителей структурных подразделений, директора Колледжа.

Надбавка устанавливается в абсолютном размере. Верхний предел надбавки не ограничен.

Основанием для начисления является приказ директора колледжа. Издание приказа о назначении стимулирующей надбавки по итогам работы производится по мере эффективного выполнения вышеперечисленных показателей работы. Выплата по приказу производится не позднее следующих сроков выплат заработной платы:

- а) за участие в мероприятиях I квартала – не позднее даты выплаты заработной платы за март;
- б) за участие в мероприятиях II квартала - не позднее даты выплаты заработной платы за первую половину июня;
- в) за участие в мероприятиях III квартала - не позднее даты выплаты заработной платы за сентябрь;
- г) за участие в мероприятиях IV квартала - не позднее даты выплаты заработной платы за первую половину декабря.

9.2. Премияльные выплаты по итогам работы за полугодие могут назначаться директором Колледжа по следующим эффективным показателям работы:

- итоговое премирование по итогам работы за полугодие по результатам достижения показателей эффективной деятельности колледжа, установленных Министерством образования, науки и по делам молодежи КБР;
- личный вклад каждого работника определяется экспертной комиссией,

утвержденной директором Колледжа.

При премировании заведующих отделениями по итогам работы за полугодие может учитываться сохранение контингента студентов на отделении при отсеивании студентов не более 5% за учебный год.

*Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей выплаты по итогам работы за полугодие.*

## **Х. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ДИРЕКТОРУ КОЛЛЕДЖА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ**

**10.1** Директору Колледжа премиальные выплаты по итогам работы могут назначаться Министерством образования, науки и по делам молодежи КБР поквартально по результатам достижения показателей эффективности его деятельности в квартале в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений КБР, утвержденный, Постановлением Правительства КБР от 05 сентября 2013 года №247-ПП Директор Колледжа премируются ежеквартально или по итогам работы за год.

**10.2.** Премирование директора Колледжа производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений.

**10.3.** Одним из основных показателей эффективности работы директора Колледжа является рост средней заработной платы работников Колледжа в отчетном году по сравнению с предшествующим годам без учета повышения заработной платы в соответствии с решениями Правительства Кабардино-Балкарской Республики.

**10.4.** Заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа премиальные выплаты по итогам работы могут назначаться директором колледжа поквартально по результатам достижения показателей эффективной работы директора колледжа, установленные, Министерством образования, науки и по делам молодежи КБР, а также по результатам выполнения показателей (поручений), установленных директором колледжа.

**10.5.** Стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются в процентах от должностного оклада и выплачиваются поквартально.

**10.6.** Размеры премиальных выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру не ограничено.

**10.7.** Стимулирующие выплаты по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа начисляются за фактически отработанное время.

*Основанием для начисления является приказ директора Колледжа.*

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**11.1.** При возникновении оснований для иных выплат компенсационного, стимулирующего характера, коллектив ГКОУ СПО «КБГТК» оставляет за собой право на внесение изменений и дополнений в данное Положение.

**11.2.** Вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.



СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель профкома  
 \_\_\_\_\_/ФИО/  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор  
 \_\_\_\_\_/ФИО/  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПРОТОКОЛ**

**назначения стимулирующей надбавки мастерам производственного обучения  
 государственного казенного образовательного учреждения среднего  
 профессионального образования  
 «Кабардино-Балкарский гуманитарно-технический колледж»**

Руководствуясь Положением об оплате труда работников ГКОУ СПО «КБГТК» рабочая группа вносит предложение о назначении стимулирующей надбавки следующим мастерам колледжа с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в размере:

№ п/п	ФИО	Размер стимулирующей надбавки, %									
		Эффективность профориентационной работы	Продуктивность обучения	Участие в конкурсах, олимпиадах, спартакиадах	Взаимодействие с соц. партнерами, работодателями	Отношение к должностным обязанностям	Особые достижения	Сохранение контингента студентов	Эффективность обеспечения посещаемости студентами учебных занятий	Надбавка за непрерывный стаж работы в Колледже	ИТОГО
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12



Оценочный лист

мониторинга коэффициента трудового участия (КТУ) преподавателя ГКОУ СПО КБГТК по итогам работы за \_\_\_\_\_ 20\_\_-20\_\_ г.

(Фамилия Имя Отчество преподавателя)

Критерии	2	3	Диапазон %	Самооценка, %	КТУ, комиссия, %	Член рабочей группы	
						ФИО	Подпись
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Приложение №2 п4.1</b> Участие в выполнении контрольных цифр приема в колледж (эффективность профориентационной работы). (Размер надбавки не более 7%)	количество привлеченных студентов (I семестр)		0,50				
	количество привлеченных студентов (II семестр)		0,25				
	Количество проведенных мероприятий по профориентации (I семестр)		0,25				
<b>Приложение №2 п 4.2.</b> Создание учебно-програмной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные рецензии (учебно-методическая работа), а также публикации в специализированных сборниках и профессиональных изданиях.(выполнение аккредитационного норматива по объему п. л. учебных, учебно-методических разработок, имеющих рецензию региональных или межотраслевых УМК, НМК, методсовета колледжа из расчета 0,25 п. л. на 720 часов)	при перевыполнении норматива по объему п. л.		4				
	при выполнении норматива по объему п.л.		3				
	при невыполнении норматива по объему п.л.		0				
<b>Приложение №2 п 4.3</b> Эффективное использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных), оборудования и новых	о новых технологиях преподаватель имеет лишь некоторое представление, применяет лишь традиционные (личностно-ориентированное обучение, деятельностное обучение, обучение в сотрудничестве, проблемное обучение, развивающее обучение), нет		1				

форм организации учебного процесса	системы в выборе типа уроков, наблюдается единообразие типов.						
	эпизодически практикуются разные типы уроков с использованием новых педагогических технологий		1,5				
	о новых педагогических технологиях (модельный метод обучения, кейс-метод, игровые технологии, метод проектов, информационно-коммуникационные технологии, метод портфеля, учебная фирма) преподаватель хорошо осведомлен и использует их, применяются типы уроков, в основном соответствующие целям урока.		2				
	преподаватель использует оптимальное сочетание традиционных и новых технологий, что обеспечивает эффективность обучения, применяются типы уроков, активизирующие самостоятельную познавательную творческую деятельность обучающихся (урок в форме пресс-конференции, брифинг, уроки в форме соревнований, конкурс, турнир, эстафета, деловая ролевая игра, «брей ринг», диспут и т.д.)		3				
Приложение №2 п 4.4 Продуктивность обучения. Число обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за семестр	Количество обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за семестр 96%-97%		4				
	Количество обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за семестр 98%-99%		5				

	Квалификационные требования к различным профессиям, различным направлениям деятельности предприятий	4					
Приложение №2 п 4.9 Выплата за стаж	применение системы аттестации в семестр 100%	6					
Приложение №2 п 4.5 участие в конкурсах, олимпиадах, спартакиадах муниципального, городского, регионального, федерального и	участие в проектах и НИРС при стаже 11-15 лет включительно	2					
	при стаже 16-20 лет	5					
	участие в конкурсах, олимпиадах	3					
	при стаже свыше 20 лет НПК (за каждое.)	4					
Вновь поступившим на работу предоставляется также возвратившимся из отпуска по уходу за ребенком студенты под руководством		2,5					
	участие в спортивных мероприятиях (за каждое)			X			
ИФОД Коэффициент трудового участия (КТУ) (Размер надбавки не более 5%)		20					
Приложение №2 п 4.6 Взаимодействие с органами власти и работодателями Размер стимулирующей надбавки в процентном отношении к базовому окладу, установленной педагогической нагрузки в месяц .  Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.	проведение встреч студентов со специалистами						
	стимулирующей надбавки определяется исходя из КТУ в укреплений	0,5					
	проведение тематических часов о деятельности предприятий, организаций, учреждений						
Приложение №2 п 4.7 Отношение к должностным обязанностям. Критерием оценки по данному показателю являются поощрения и взыскания (наличие благодарственных писем, наличие объявленной благодарности, замечаний, выговоров) (размер надбавки не более 5%)	проведение занятий на производстве, экскурсий, посещение мастер – классов, презентаций на предприятиях	0,5					
	наличие взыскания, замечания (за каждое)						
Приложение №2 п 4.8 Особые достижения (Размер надбавки не более 4%)		-1					
	наличие объявленной благодарности, благодарственного письма (за каждое)						
		1					
	участие в работе по разработке локальных актов и. т.п	4					
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	4					
	проведение мероприятий, обеспечивающих сохранность контингента студентов;	4					

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
 (подпись) (ФИО работника)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
 (подпись секретаря) (ФИО секретаря комиссии)

**Приложение Г**

**Оценочный лист**

мониторинга коэффициента трудового участия (КТУ) мастера производственного обучения  
 ГКОУ СПО КБГТК по итогам работы за \_\_\_\_\_ 20\_\_-20\_\_ г.

(Фамилия Имя Отчество мастера производственного обучения)

Критерии	Показатели		Диап азон %	Самоо ценка, %	КТУ комисси я, %	Член рабочей группы	
						ФИО	Подпись
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Приложение №2 п5.1.</b> Участие в выполнении контрольных цифр приема в колледж (эффективность профориентационной работы). (Размер надбавки не более 7%)	количество привлеченных студентов (I семестр) (за каждого студента)		0,50				
	количество привлеченных студентов (II семестр) (за каждого студента)		0,25				
	Количество проведенных мероприятий по профориентации (I семестр)		0,25				

<p>Приложение №2 п 5.2.          Продуктивность обучения.          Число студентов, обучающихся в закрепленной за мастером производственного обучения учебной группе, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации (за семестр)</p>	Количество обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за полугодие, 96%-97%	3				
	Количество обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за полугодие, 98%-99%	4				
	Количество обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за полугодие, 100%	5				
<p>Приложение №2 п 5.3.          Участие и победа в конкурсах, олимпиадах, сартакиадах, мастер-классов городского, регионального, федерального и международного уровней.          Число мероприятий различного уровня, в которых приняли участие и/или стали победителями студенты под руководством мастера производственного обучения.)          (Размер надбавки не более 5%)</p>	победа на чемпионатах, конкурсах, спартакиадах, олимпиадах профессионального мастерства, подтверждаемых наличием дипломов и грамот <b>городского уровня</b>	1,5				
	победа на чемпионатах, конкурсах, спартакиадах, олимпиадах профессионального мастерства, подтверждаемых наличием дипломов и грамот <b>регионального уровня</b>	2,5				
	победа на чемпионатах, конкурсах, спартакиадах, олимпиадах профессионального мастерства, подтверждаемых наличием дипломов и грамот <b>федерального уровня</b>	4				

	победа на чемпионатах, конкурсах, спартакиадах, олимпиадах профессионального мастерства, подтверждаемых наличием дипломов и грамот международного уровня		5				
	участие в конкурсах, олимпиадах (за каждое)		1				
Приложение №2 п 5.4. Взаимодействие с социальными партнерами и работодателями. (Размер надбавки не более 2%)	проведение встреч обучающихся со специалистами предприятий, организаций и учреждений		0,5				
	проведение тематических часов о деятельности предприятий, организаций, учреждений		1				
	проведение занятий на производстве, экскурсий, посещение мастер – классов, презентаций на предприятиях (не в рамках проведения учебной и/или производственной практик)		0,5				
Приложение №2 п 5.5. Отношение к должностным обязанностям (Поощрения и взыскания (наличие благодарственных писем, наличие объявленной благодарности, замечаний, выговоров) (Размер надбавки не более 4%)	наличие взыскания, замечания (за каждое)		-1				
	наличие объявленной благодарности, благодарственного письма (за каждое)		1				
Приложение №2 п 4.6. Особые достижения (Размер надбавки не более 4%)	участие в работе по разработке локальных актов и. т.п		4				
	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов						

	организации труда;						
	проведение мероприятий, обеспечивающих сохранность контингента студентов;		4				
	активная работа по различным направлениям деятельности в колледже		4				
<b>Приложение №2 п 5.7.</b> Сохранность контингента студентов	за 0% отчисленных студентов из закрепленной за мастером производственного обучения учебной группы (отчисленными считаются студенты по следующим причинам: перевод в другое ОУ, переезд, трудоустройство, по семейным обстоятельствам, за академические задолженности, самовольно прекратившие обучение, исключение составляют ушедшие на службу в РА и в академический отпуск с предоставлением соответствующих документов.)	0%	2				
<b>Приложение №2 п 5.8.</b> Эффективность обеспечения посещаемости студентами учебных занятий (Наличие в закрепленной учебной группе студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих пропусков занятий по неуважительным причинам)	на 1 студента не более 10 часов в месяц		2				
	на 1 студента более 10 часов в месяц		0				

Наличие в закрепленной учебной группе студентов, обучающихся по программам профессиональной подготовки пропусков занятий по неуважительным причинам	на 1 студента не более 6 часов в месяц	2				
	на 1 студента более 6 часов в месяц	0				
Приложение №2 п 5.9. Выплата за стаж непрерывной работы в отпуске	при стаже 5-10 лет включительно	1				
	при стаже 11-15 лет включительно	2				
	при стаже 16-20 лет включительно	3				
	при стаже свыше 20 лет	4				
Ново поступившим на работу мастерам производственного обучения, а также возвратившимся из отпуска по уходу за ребенком (не более 15%)	1 семестр			X		
ТОГО Коэффициент трудового участия (КТУ)		15				

Примечание: Размер стимулирующей надбавки определяется исходя из КТУ в процентном отношении к базовому должностному окладу, установленной педагогической нагрузке в месяц.

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

» 20 г.

(подпись работника)

(ФИО работника)

» 20 г.

(подпись секретаря)

(ФИО секретаря комиссии)

## ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ГКОУ СПО «КБГТК»

1. Материальная помощь выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с Колледжем на момент принятия решения о его выплате.

2. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда по бюджетным средствам и средствам от приносящей доход деятельности работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Колледжа на основании письменного заявления работника.

3. Материальная помощь может предоставляться:

3.1. при рождении ребенка работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о рождении - до 5000 рублей;

3.2. в связи с юбилейными датами – до 2-х должностных окладов;

3.3. в связи со свадьбой работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о браке - до 2-х должностных окладов;

3.4. в случае смерти работника, которая выплачивается одному из родственников по заявлению названного лица и предъявлении копии свидетельства о смерти – до 3 должностных окладов;

3.5. в случае смерти близких родственников работника (супруг, родитель, ребенок) по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим - до 15 000 руб.;

3.6. работникам, уходящим на пенсию - до 2-х должностных окладов;

3.7. в связи со стихийными бедствиями (пожар, аварийные ситуации) при предъявлении подтверждающих документов - до 2-х должностных окладов;

3.8. в связи с потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях. (основания: выписка из истории болезни, заключение лечащего врача, больничный лист от двух месяцев). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов и оснований на рассмотрение комиссии. Больничные листы сроком до двух месяцев, чеки из аптек, чеки на проведенное самообследование, справки о санаторно-курортном лечении без подтверждения лечащего врача – не являются основанием для оказания материальной помощи.

4. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.

Материальная помощь по основаниям, указанным в пп.3.1-3.8 выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия

свидетельства о браке или копия свидетельства о рождении.

Заявление пишется на имя директора Колледжа и визируется председателем профсоюзного комитета с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

5. Перечень оснований для оказания материальной помощи, закрепленный в настоящем Положении, является исчерпывающим.

ЖИ

Ф

»

93

В  
О  
»,  
О  
»В  
-

б  
о  
о-

е

и

е  
о,  
а,  
в  
л.